
التنمية المستدامة
مفهومها - أبعادها - مؤشراتها
أ.د/مدحت ابو النصر
ياسمين مدحت محمد
SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
group
Arab
التنمية المستدامة
أ.د/مدحت ابو النصر
ياسمين مدحت محمد
group
Arab

التنمية المستدامة

مفهومها - أبعادها - مؤشراتها

Sustainable Development

تأليف

دكتور/ مدحت أبو النصر

أستاذ تنمية وتنظيم المجتمع

رئيس قسم المجالات

كلية الخدمة الاجتماعية – جامعة حلوان

ياسمين مدحت محمد

أخصائي إداري

خبير التدريب والتنمية البشرية

الناشر

المجموعة العربية للتدريب والنشر



2017

بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

قَالَ تَعَالَىٰ: ﴿ وَلْتَكُن مِّنكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى ٱلْخَيْرِ ﴾

صدق الله العظيم

(سورة آل عمران: الآية **104**)

قَالَ تَعَالَىٰ: ﴿ وَتَعَاوَنُوا۟ عَلَى ٱلْبِرِّ وَٱلتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا۟ عَلَى ٱلْإِثْمِ وَٱلْعُدْوَٰنِ ۚ وَٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ ۖ إِنَّ ٱللَّهَ شَدِيدُ ٱلْعِقَابِ ﴾

صدق الله العظيم

(سورة المائـدة، الآية 2)

قَالَ رَسُولُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ:

"إِنَّ مِمَّا يَلْحَقُ الْمُؤْمِنَ مِنْ عَمَلِهِ وَحَسَنَاتِهِ بَعْدَ مَوْتِهِ، عِلْمًا عَلَّمَهُ وَنَشَرَهُ، وَوَلَدًا صَالِحًا تَرَكَهُ، وَمُصْحَفًا وَرَّثَهُ، أو مَسْجِدًا بَنَاهُ، أو بَيْتًا لِابْنِ السَّبِيلِ بَنَاهُ، أو نَهْرًا أَجْرَاهُ، أو صَدَقَةً أَخْرَجَهَا مِنْ مَالِهِ فِي صِحَّتِهِ وَحَيَاتِهِ، يَلْحَقُهُ مِنْ بَعْدِ مَوْتِهِ." صدق رسول الله صلّ الله عليه وسلم – رواه ابن ماجه وصححه الألباني

فهرسة أثناء النشر إعداد إدارة الشئون الفنية - دار الكتب المصرية

أبو النصر، مدحت

التنمية المستدامة: مفهومها ـ أبعادها ـ مؤشراتها / تأليف:

د.مدحت أبو النصر، ياسمين مدحت محمد، ط1 ـ القاهرة:

المجموعة العربية للتدريب والنشر

270 ص: **24x17** سم.

الترقيم الدولي: **978-977-722-098-9**

1- التنمية الاجتماعية

2- التنمية الاقتصادية

أ ـ محمد، مدحت ياسمين (مؤلف مشارك)

أ ـ العنوان

ديوي: **309,212** رقم الإيداع: **2017/1509**

الطبعة الأولى

2017

Arab group

الناشر

المجموعة العربية للتدريب والنشر

8أ شارع أحمد فخري - مدينة نصر - القاهرة - مصر

تليفاكس: 23490242 - 23490419 (00202)

الموقع الإلكتروني: www.arabgroup.net.eg

E-mail: info@arabgroup.net.eg

elarabgroup@yahoo.com

الإهداء

إلى

إلي كل مسئول في الوطن العربي

لتعزيز ثقافة وسلوك التنمية المستدامة

بأبعادها الاجتماعية والاقتصادية

والبيئية

إلي كل مواطن في الوطن العربي لزيادة

الوعي لديه بضرورة المشاركة في نجاح

التنمية المستدامة

المُحتَويات

الفصل السادس: التنمية المستدامة وتحقيق الأهداف في ضوء المؤشرات............ 119

مُقَدِّمَة

التنمية Development هي ارتقاء المجتمع والانتقال به من الوضع الثابت إلى وضع أعلي وأفضل. وهي عملية تطور إلى الأمام وتحسين مستمر شامل أو جزئي. أيضا التنمية هي عملية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية وإدارية وليست محض إنجازات اقتصادية فقط، وهي شيء ضروري ومهم لكل مجتمع إنساني، وذلك لتحقيق أهداف الناس والمجتمع، وعلى رأسها تحقيق مستوى معيشة مناسب أو حياة أفضل. والتنمية عملية شاملة تضرب جذورها في مختلف جوانب الحياة وتنتقل بالمجتمع إلى مرحلة جديدة من التقدم، وهي عنصر أساسي للاستقرار والتطور الإنساني والاجتماعي.

وتتخذ التنمية أشكالا مختلفة تهدف إلى الرقي بالوضع الإنساني وتحقيق الرفاه والاستقرار والتطور بما يتوافق مع احتياجات الإنسان والمجتمع وإمكاناته الاقتصادية والاجتماعية والفكرية.

وللتنمية أنواع عديدة منها على سبيل المثال: التنمية للبيئة الطبيعية والتنمية البشرية ؛ والتنمية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية؛ والتنمية التعليمية والتنمية الصحية والتنمية السياسية...

والكتاب الحالي يتحدث عن التنمية المستدامة أو ما يطلق عليها أحيانا التنمية المستمرة أو التنمية المتواصلة، كأحد أنماط التنمية الحديثة نسبيا، والذي يتصف بمجموعة من الخصائص منها: أن الإنسان فيها هو هدفها وغايتها ووسيلتها، مع تأكيدها على التوازن بين البيئة بأبعادها المختلفة والمتنوعة، وحرصها على تحقيق كل من تنمية الموارد الطبيعية والبشرية دون أي إسراف أو تبذير ووفق إستراتيجية حالية ومستقبلية محددة ومخططة بشكل جماعي وتعاوني وعلمي سليم، وذلك لتلبية احتياجات الحاضر والمستقبل، وعلى أساس من المشاركة المجتمعية مع الإبقاء على الخصوصية الثقافية والحضارية لكل مجتمع...

ولقد ظلت الهموم المتعلقة بالتنمية المستدامة قائمة لسنوات عديدة، ومع ذلك لم تحظ بالشهرة والاهتمام باعتبارها فلسفة ومبدأ مهم من المبادئ التي يسترشد بها في توجيه التنمية الاجتماعية والاقتصادية والبيئية إلا منذ السنوات القليلة الماضية.

والكتاب الحالي: التنمية المستدامة Sustainable Development كما هو واضح من عنوانه ـ يهدف إلى إلقاء الضوء على ماهية التنمية المستدامة، وذلك من حيث التعريف والخصائص والأهداف والأهمية والأبعاد أو المجالات والعناصر والأسس والمقومات والمبادئ والفلسفة والمعوقات وقيم وأخلاقيات العاملين في ميدان التنمية المستدامة... كذلك تحدث الكتاب عن تنمية الموارد البشرية وتنمية المجتمع المحلي كأمثلة على بعض محاور التنمية المستدامة.

وفي بداية الكتاب تم الحديث عن أنواع رأس المال، مثل: رأس المال البشري والفكري والاجتماعي والمالي والمادي والتنظيمي والهيكلي... من منطلق أن التنمية المستدامة تستهدف تنمية كل هذه الأنواع من رأس المال وبشكل متوازن.

ثم تكلم الكتاب عن بعض الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية كمحاولة لتقديم بعض التوصيات والمقترحات للمؤسسات والمنظمات المعنية بالتنمية المستدامة تفيدها في تنقيح مشروعاتها وبرامجها وتعزيز مبادئ ومقومات وخصائص هذا النمط من التنمية في هذه المشروعات والبرامج.

ويتكون الكتاب من اثني عشر فصلا، هي كالتالي:

- الفصل الأول: أنواع رأس المال
- الفصل الثاني: التغيير الفردي والتنظيمي
- الفصل الثالث: مفهوم التنمية
- الفصل الرابع: ماهية التنمية المستدامة
- الفصل الخامس: أبعاد وأطراف وفلسفة ومبادئ التنمية المستدامة
- الفصل السادس: التنمية المستدامة وتحقيق الأهداف في ضوء المؤشرات
- الفصل السابع: معوقات تحقيق التنمية المستدامة ودور منظمة الأمم المتحدة
- الفصل الثامن: تنمية الموارد البشرية (التنمية البشرية)

- الفصل التاسع: تنمية المجتمع المحلي (التنمية المحلية)
- الفصل العاشر: قيم وأخلاقيات التنمية المستدامة
- الفصل الحادي عشر: الممارسات الناجحة في إدارة الموارد البشرية
- الفصل الثاني عشر: Sustainable Development

هذا ولقد تم استخدام العديد من المراجع العربية والأجنبية في إعداد هذا الكتاب ـ ما بين كتاب وبحث ومقال ورسالة ماجستير أو دكتوراه وترجمة ومؤتمر، هذا بالإضافة إلى الاستعانة ببعض مواقع شبكة المعلومات الدولية "الإنترنت".

والمؤلفان يشكران الله سبحانه وتعالى على توفيقه في إعداد هذا الكتاب المتواضع، والذي به بعض النواقص بلا شك، فالكمال لله وحده وتعالى.

وبالله التوفيق...

المؤلفان
أ.د. مدحت أبو النصر
أ. ياسمين مدحت محمد
القاهرة: 2016

الفصل الأول

أنواع رأس المال

ويشتمل هذا الفصل على النقاط التالية:

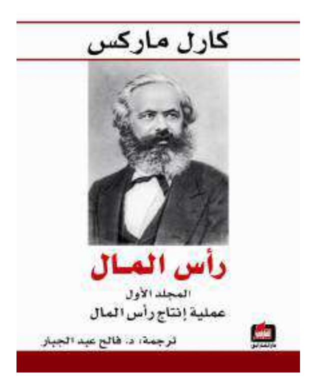
- رأس المال البشري
- رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي
- رأس المال الفكري
- رأس المال المادي
- رأس المال التنظيمي
- رأس المال الاجتماعي
- مصادر رأس المال الاجتماعي
- مستويات رأس المال الاجتماعي
- عناصر ومؤشرات رأس المال الاجتماعي

الفصل الأول

أنواع رأس المال

مقدمـة

في الفصل الحالي سيتم الحديث عن أنواع رأس المال، مثل: رأس المال البشري والفكري والاجتماعي والمالي والمادي والتنظيمي والهيكلي... من منطلق أن التنمية المستدامة تستهدف تنمية كل هذه الأنواع من رأس المال وبشكل متوازن.



رأس المال: نقد الاقتصاد السياسي هو كتاب يمثل عماد الاقتصاد السياسي الماركسي، يتألف من تسعة مجلدات، أنجزه كارل ماركس عام 1867، لكن المجلد التاسع منه فقد جمعه وإتمّه فريدريك أنجلز.

ويعتبر كتاب رأس المال من أهم الأعمال الفكرية التي صدرت في القرن التاسع عشر، كما أنه يمكن أن يصنف مع منجزات فكرية كبرى مثل كتاب روح القوانين لمونتسكيو، ونقد العقل المجرد لكانت،

عدا عن أنه واحد من أهم كتابين مؤسسين في العلوم الاقتصادية، إلى جانب ثروة الأمم لآدم سميث، ولكنه يعتبر أيضاً واحد من الكتب التي لم تقرأ بشكل جيد على الرغم من ادعاءات كثيرة بالتمكّن من الكتاب وأفكاره، للدرجة التي دفعت الكثير من الدول التي طبقت النظام الشيوعي وكثير من الأحزاب الشيوعية حول العالم لأن تتعامل معه بصفة لاهوتية، فحولته إلى نص مقدس طالما ادعت أنها تطبق أفكاره ومناهجه، والحقيقة أن الكتاب لم يقرأ جيداً، وكثير من المفكرين والنقاد لم يقفوا سوى على بعض المقتطفات وبأفضل الأحوال الفصول المهمة.

وفي المجلد الأول يقدّم مدخله إلى الاقتصادي السياسي، الذي عرف لاحقاً بالاقتصاد السياسي الماركسي، ويعرض فيه نظريته الشهيرة فائض قيمة العمل. ويعتبر المجلد الثالث من كتاب رأس المال الأكثر شهرة، حيث يعرض تفاصيل تناقض الرأسمالية. ويأتي كتاب رأس المال من خلال دراسة الاقتصاد السياسي من خلال المنطق الجدلي، حيث أن دراسة الاقتصاد من خلال قوانين الجدل (الدياليكتيك) تعطيه ارتباطاً وثيقاً بالفلسفة الماركسية. ومن خلال فلسفته عبر قوانين الجدل، يقوم ماركس بإعادة تعريف الاقتصاد بتفاصيله من السلع وقوانين العرض والطلب من ناحية ليكون ركناً في الاقتصاد وعرضاً للتطور التاريخي للاقتصاد وتطور العلاقات الاقتصادية عبر التاريخ ليكون أساساً في الاقتصاد السياسي من ناحية أخرى.

لقد أصبحت المعرفة المتوافرة بالمنظمة ميزة تنافسية لها تميزها عن غيرها من المنظمات، وتتمثل المعرفة في توافر الأفراد الذين لديهم معلومات، معرفة مخزنة، تقنيات مختلفة. ونتيجة لذلك فإن المنظمات الذكية والناجحة هي تلك المنظمات التي تقوم باستقطاب واختيار وتطوير وتنمية الأفراد العاملين بها والذين يمكنهم قيادة هذه المنظمات إلى مستقبل أفضل.

كما أن المنظمات الذكية والناجحة هي المنظمات التي تهتم بعملائها وحاجاتهم ورغباتهم، وتستفيد من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتقنيات المختلفة الموجودة بالبيئة المحيطة بها، ولذلك فإن التحدي الرئيسي أمام المنظمات اليوم هو التأكد من توافر الأفراد المهرة المتميزين وتدريبهم وتطويرهم وتنمية مهاراتهم. (Ulrich: 1988)

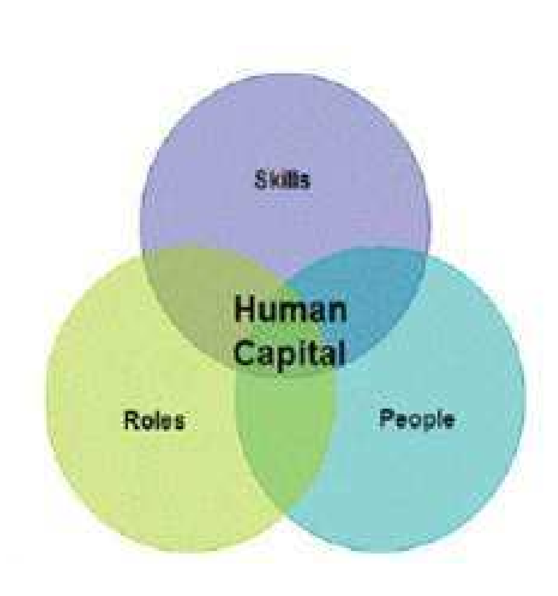
كما أن التطورات والتغيرات بمختلف أنواعها ومستوياتها في البيئة أدت إلى التحول من التركيز على الأصول المالية / الأموال (رأس المال المالي) باعتبارها أهم الأصول في المنظمة إلى أن المعرفة والمهارة (رأس المال البشري) هي أهم وأعظم المدخلات لنجاح أي منظمة.

هذا وهناك أنواع متعددة من رأس المال منها: رأس المال البشري ورأس المال الفكري ورأس المال المالي ورأس المال المادي ورأس المال الاجتماعي...

ويهتم الفصل الحالي بإلقاء الضوء على هذه الأنواع نظرا لكونها مفاهيم ومصطلحات هامة في التنمية بصفة عامة والتنمية المستدامة بصفة خاصة. أيضا نظرا لأن التنمية المستدامة تهتم بتنمية هذه الأنواع من رأس المال وذلك بشكل علمي ومتوازن ومتكامل وطموح... أيضا تم الحديث عن أنواع رأس المال نظرا لوجود شيء من الغموض حول هذه المفاهيم، ووجود نوعا من التداخل فيما بينهم.

رأس المال البشري:

في البداية يقصد برأس المال المالي هو ما تمتلكه المنظمة من أموال بكافة أنواعها. كذلك يقصد برأس المال المادي بأنه ما تمتلكه المنظمة من موارد مادية (مثل: الأجهزة والآلات والماكينات والمباني...). بينما يقصد برأس المال البشرى Human Capital بأنه المعرفة والمهارات التي لدي الإنسان. وهناك من يري أن رأس المال البشري هو العاملين في المنظمة وما يملكونه من معارف ومهارات.



لقد تم تطوير مفهوم "رأس المال البشري" لأول مرة في العام 1961 من قبل ثيودور شولتز الاقتصادي الأميركي الذي أكد على أهمية اكتساب الأفراد للمعارف والمهارات، وهذا يمثل جزء كبير من رأس المال الشركة أو المنظمة. وفي عام 1965 قدم غاري بيكر شرحا مفصلا لهذا المفهوم حتى شاع بين الناس وأصبح مألوفا بينهم، وفي عام 1992 حصل غاري بيكر على جائزة نوبل في الاقتصاد لتطويره نظرية رأس المال البشري. وتدور هذه النظرية حول أهمية التعلم والتعليم والتدريب للأفراد حتى يكتسبوا المعارف والمهارات المطلوبة لأداء المهام المطلوبة منهم بكفاءة وفاعلية...

كذلك أشار بعض الباحثون إلى العلاقة القوية الإيجابية والطردية بين المعارف والمهارات والإنتاجية... ويضيف ليفين (1987) بأن تنظيم الإنتاج مثل: مدى حرية التصرف، والمشاركة فيصنع القرار، وتقاسم المسؤولية، والمعلومات المتاحة للموظفين، وكلها تؤثر على العاملين الاستفادة من قدرتها على الفعل.

لقد كانت المحاسبة التقليدية تركز على الأصول المادية القابلة للتحول إلى نقدية خلال دورة النشاط مع إهمال بعض الأصول غير الملموسة أو المعنوية المتمثلة في النظم الداخلية، والعملاء،... هذا التحول أدى إلى إدراك الباحثين لأهمية الاستثمار في العنصر البشرى وزيادة معرفته كغيره من الأصول غير الملموسة الأخرى مثل: سمعة المنظمة، المناخ التنظيمي، الرضا الوظيفي، خدمة العملاء، الابتكار والإبداع (Chiavenato: 2001).

رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي:

والفرق بين رأس المال البشرى ورأس المال الهيكلي، هو أن المعرفة والمهارات في عقول الأفراد والتي تمثل رأس المال البشرى، تتحول إلى رأس مال هيكلي أو تنظيمي فقط إذا تم نقلها وتحويلها وتكويدها في مستندات متنوعة بالمنظمة.

ويقصد برأس المال الهيكلي المعرفة التي تظل باقية في المنظمة بعد أن يتركها أعضاؤها سواء بشكل مؤقت أو بشكل نهائي، ويكون مخزناً في قواعد بيانات، ومستندات، وبرامج جاهزة، ومكون مادي للحاسب الآلي Hardware، وهياكل تنظيمية.

رأس المال البشري ورأس المال الفكري:

رأس المال البشرى يعتبر أحد عناصر أو مكونات رأس المال الفكري Intellectual Capital. ورأس المال البشري يفوق في أهميته أياً من الأصول المادية الأخرى التي تمتلكها المنظمات، مما يعنى ضرورة توفير معلومات ملائمة عن الموارد البشرية المتاحة تمكن إدارة تلك المنظمات من حسن استخدامها.

ورأس المال الفكري والذي يتصف بخاصية مهمة وهى أن المنظمة تحصل على مساهماته في العمل بدون أن تتملكه بشكل مباشر مما يضيف درجة من عدم التأكد بنسبة استخدامه (Liebowitz 1999).

رأس المال الفكري:

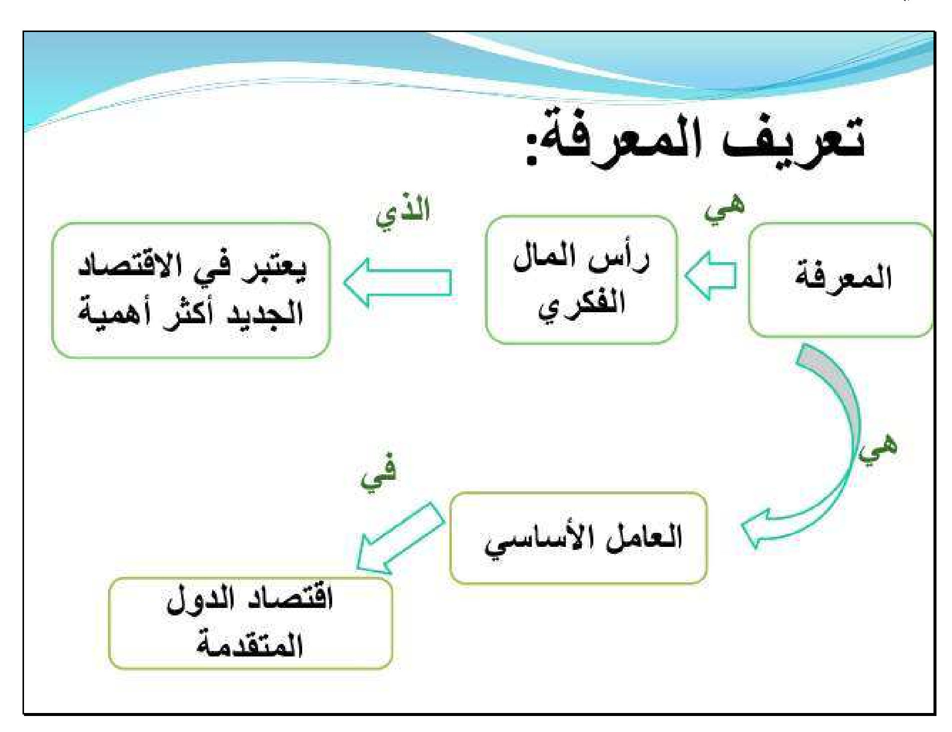
إن أحد أهم الأنشطة الجوهرية لإدارة المعرفة هو إدارة وتقييم وقياس رأس المال الفكري في المنظمات العامة والخاصة (رانيا مصطفي: 2014). ويُعرّف رأس المال الفكري Intellectual Capital بأنه الأصول غير الملموسة في المنظمة. وهناك من يري أن رأس المال الفكري هو مجموعة من الأشخاص الذين يمتلكون المعارف والخبرات والمنجزات التي تمكنهم من الإسهام في أداء المنظمات التي يعملون بها، وبالتالي الإسهام في تطور مجتمعاتهم بل والعالم بأسره.

أيضا هناك من عرف رأس المال الفكري بأنه القدرة المتفردة للمنظمة التي تتنافس وتتفوق بها على المنظمات الأخرى. كذلك هناك من يعرف رأس المال الفكري بأنه قدرة المنظمة على تحويل التقنية في البحث إلى التصنيع بنجاح عال يساهم في بقاء المنظمة في عالم المنافسة لمدة طويلة.

أيضا عرفت منظمة التعاون والتطوير الاقتصادي (1999) رأس المال الفكري بأنه القيمة الاقتصادية لفئتين من الأصول غير الملموسة لمنظمة معينة: رأس مال هيكلي أو تنظيمي، ورأس مال بشرى (Guthrie: 2001). وهذا يشير إلى أن رأس المال الفكري يتكون من: رأس المال الهيكلي ورأس المال البشرى.

ويستحوذ رأس المال الفكري على اهتمام كبير في الوقت الحاضر من حيث مفهومه، وعناصره، وتحديد قيمته... ويرجع ذلك إلى عدة أسباب منها: أن قياس الأصول غير الملموسة يساعد الإدارة على أن تركز اهتمامها على تنمية وحماية رأس المال الفكري كما أنها تدعم هدف المنظمة الخاص بزيادة قيمة الأسهم، بالإضافة إلى المساعدة على زيادة كفاءة أسواق رأس المال من خلال تزويد المستثمرين الحاليين والمرتقبين بمعلومات أفضل، ومن ثم تخفيض التقلبات إلى الحد الأدنى مما يؤدى إلى تخفيض تكلفة رأس المال في الأجل الطويل (Skyrme :1999) .

ويلعب رأس المال الفكري بعناصره المختلفة دوراً مهماً في نجاح المنظمات في الوقت الحاضر. حيث أنه يميز المنظمات التي يمكنها تقديم منتجات جديدة، وبشكل أفضل مع تقديم ابتكارات لمنتجاتها وخدماتها بمعدلات سريعة، ويؤكد ذلك ما ظهر من نتائج استقصاء رؤساء مجال إدارة المنظمات كبيرة الحجم في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث أكدوا أن رأس المال الفكري يعتبر أكثر الأصول أهمية، ويعد أساس النجاح في القرن الحادي والعشرين (Wiig:1997).



وإذا عقدنا مقارنة بين رأس المال الفكري ورأس المال المادي لوجدنا اختلافات كثيرة منها على سبيل المثال:

1- رأس المال المادي ملموس ومادي، بينما رأس المال الفكري غير ملموس وغير مادي.
2- رأس المال المادي موجود ضمن البيئة الداخلية للمنظمة، بينما رأس المال الفكري موجود في عقول العاملين في المنظمة.
3- رأس المال المادي يتوقف عند حدوث مشكلات في التشغيل، بينما رأس المال الفكري يبدع ويبتكر ويخترع عندما تحدث المشكلات.

رأس مال العملاء:

يقصد برأس مال العملاء – الذي يدخل ضمن رأس المال الهيكلي – المعرفة والعلاقات المتصلة بالعملاء.

رأس المال المالي:

رأس المال المالي وهو الذي يتعامل مع قيمة الأصول المالية.

رأس المال المادي:

رأس المال المادي وهو الذي يهتم بالموارد الطبيعية والبيئية.

رأس المال التنظيمي:

يعتبر رأس المال التنظيمي الجانب الآخر من رأس المال الهيكلي، وهو يشمل رأس المال الابتكاري – كبراءات الاختراع، وتراخيص الإنتاج – ورأس مال العمليات والذي يقصد به المعرفة المتصلة بعمليات المنظمة.

رأس المال الاجتماعي:

رأس المال الاجتماعي Social Capital هو مصطلح اجتماعي يدل على قيمة وفاعلية

العلاقات الاجتماعية ودور التعاون والثقة في تحقيق الأهداف الاقتصادية. ويستعمل المصطلح في العديد من العلوم الاجتماعية لتحديد أهمية جوانبه المختلفة. وبمفهوم عام، فإن رأس مال الاجتماعي هو الركيزة الأساسية للعلاقات الاجتماعية، ويتكون من مجموع الفوائد التي يمكن تحقيقها من خلال التعاون ما بين أفراد وجماعات مجتمع ما.فرأس المال الاجتماعي يتألف من شبكات اجتماعية وشبكات مشاركة مدنية، وعادات مشتركة لها تأثير على إنتاجية المجتمع.

وتعرف أماني قنديل (2008) رأس المال الاجتماعي بأنه الموارد الذاتية والاجتماعية والمادية والمعنوية والرمزية التي يستخدمها الفرد في ممارساته الاجتماعية.

ويري طلعت السروجي (2009) بأن هناك ارتباط قوي بين رأس المال الاجتماعي والمجتمع. حيث أن رأس المال الاجتماعي مرادف لجملة المهارات والقدرات والسمات الاجتماعية والتي تميز بها مجتمع عن آخر. وبالتالي يمكن الجزم بأن رأس المال الاجتماعي مرادف لكل ما هو مجتمعي أو اجتماعي على عكس رأس المال البشري الذي يصف السمات والقدرات الفردية...

وأول من استخدم مصطلح رأس المال الاجتماعي كان هانيفان في العام 1916 وهو المشرف الحكومي للمدارس الريفية في غرب فرجينيا بالولايات المتحدة الأمريكية، والذي عرف المفهوم على أنه قوة اجتماعية كامنة تكفي لتحسين ظروف المعيشة يستفيد منها أفراد الجماعة وهي تنشأ من التعاون بين أفراد الجماعة.

وكان سبب انتشار المفهوم كتابات بيير برديو، ثم تطور بشكل واضح في أعمال كل من: جيمسكولمان وروبرت بوتنام ورونالد بيرت وغيرهم، ويعد إسهام برديو هو الأكثر إسهاماً في علم الاجتماع، إلا أنه لم يقدر له أن يكون الأكثر تأثيراً، فالتأثير الأكبر كان لجيمس كولمان. أما الأفضل في التطبيقات السياسية الأكاديمية فيرجع إلى روبرت بوتنام.

كذلك عرف برديو Brdeo لعام 1984 رأس المال الاجتماعي بأنه رصيد اجتماعي من العلاقات والرموز يتفاعل مع الرصيد الذي يملكه الفرد من رأس المال المادي، فهو

رصيد قابل للتداول والتراكم والاستخدام، فالفرد عندما ينشئ شبكات اجتماعية أو ينضم إلى أحزاب سياسية أو يستخدم ما لديه من رموز المكانة في ممارسات اجتماعية، فإنما يكون لنفسه رصيدا اجتماعيا وثقافيا يزيد من مصالحه ومن رصيده من القوة والهيبة. ومن ثم تظهر الإمكانية في تحويل رأس المال الاجتماعي إلى رأس مال مادي مثلما يتحول رأس المال المادي إلى رأس مال اجتماعي.

وقد عرف كولمان Colman رأس المال الاجتماعي عام 1988 أنه – على خلاف صور رأس المال الأخرى – فهو لا يوجد في الأشخاص ولا في الواقع المادي وإنما يوجد في العلاقات الاجتماعية بين الأفراد ويتشكل من الالتزامات والتوقعات فيما بين الأفراد وإمكان الحصول على المعلومات والمنافع.

وفي عام 2006 عرف أحمد زايد رأس المال الاجتماعي بأنه الموارد الكامنة في البناء الاجتماعي ويمكن الوصول إليها واستخدامها في أفعال مقصودة.

مصادر رأس المال الاجتماعي:

حدد أحمد زايد (2006) مصدرين لرأس المال الاجتماعي، هما:

1- علاقات وشبكات يقيمها الأفراد لتحقيق أهداف معينة مثل النقابات والأحزاب والجمعيات وغيرها...

2- منظومة قيمية تأتي على رأسها قيم الثقة والشفافية وتقبل الآخر والرغبة في التعاون معه والعقلانية.

مستويات رأس المال الاجتماعي:

حدد الباحثون مستويين لرأس المال الاجتماعي، هما:

1- رأس المال الاجتماعي العضوي وهو الرصيد الذي يملكه الفرد والجماعة من العلاقات الاجتماعية أو من القيم أو حتى من رموز المكانة والهيئة والقوة والسلطة والتي تجعله يحتل موقع معين في نظام التدرج الاجتماعي القائم.

2- رأس المال الاجتماعي المتغير أو المتحرك وهو الطريقة التي يستخدم بها رصيد الفرد من رأس المال الاجتماعي ولا يوصف هذا الاستخدام بأنه ايجابي أو سلبي، وإنما هو استخدام لصيق بالممارسة وباستراتيجيات السلوك التي يتبعها الفاعلون لتحقيق أهدافهم.

أيضا هناك من يقسم مستويات رأس المال الاجتماعي إلى:

1- رأس المال الاجتماعي على المستوى الكبير Macro وهنا يتمثل رأس المال الاجتماعي في الحكومة ونظام القانون والحريات المدنية والسياسية...

2- رأس المال الاجتماعي على المستوى الصغير Micro وهنا يتمثل رأس المال الاجتماعي في الشبكات والمعايير التي تحكم التفاعلات بين الأفراد والأسر والمجتمعات...

عناصر ومؤشرات رأس المال الاجتماعي:

هناك وجهات نظر عديدة في تحديد عناصر ومؤشرات رأس المال الاجتماعي، نذكر منها:

التصنيف الأول: وجهة نظر كل من بول بيلين وجيني أونكس (1998)

حددا ثمانية عناصر / مؤشرات هي كالتالي:

1- المشاركة في المجتمع المحلي
2- الترابط في سياق اجتماعي
3- مشاعر الثقة والأمان
4- الاتصال بالجيرة
5- قبول التنوع والاختلاف والتسامح
6- الاتصالات بين الأسرة والأصدقاء
7- الثقة المتبادلة والتماسك الاجتماعي
8- قيم الحياة
9- العمل الجماعي

التصنيف الثاني: وجهة نظر لانش وزملاؤه (2000)

حددوا تسعة عناصر / مؤشرات كالتالي:

1- الطاقة الاجتماعية أو المجتمعية

2- الترابط الاجتماعي

3- المناخ المجتمعي

4- الحياة الاجتماعية

5- الصداقة

6- الموارد المجتمعية

7- الشبكات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية

8- حسن الجوار

9- الالتصاق الاجتماعي

التصنيف الثالث: وجهة نظر بن دانيال وآخرون (2003)

حددوا ثلاثة عناصر / مؤشرات فقط لرأس المال الاجتماعي، هم:

1- الثقة بالغير

2- الترابط والتواصل

3- معدلات التصويت في الانتخابات

التصنيف الرابع: وجهة نظر جروتيرت وآخرون (2003)

حددوا ستة عناصر / مؤشرات، هي كالتالي:

1- الجماعات والشبكات

2- الثقة والتضامن

3- العمل الجمعي والتعاون

4- المعلومات والاتصالات

5- الاندماج والتماسك الاجتماعي

6- التمكين والعمل السياسي

التصنيف الخامس: وجهة نظر طلعت السروجي (2009)

حدد ستة عناصر / مؤشرات، هي كالتالي:

1- العلاقات الاجتماعية

2- الشبكات الاجتماعية سواء الرسمية أو غير الرسمية

3- العضوية في الجماعات المختلفة

4- الثقة

5- المساعدة المتبادلة

6- الترابط

التصنيف السادس: وجهة نظر ماهر أبو المعاطي (2014)

حدد سبعة عناصر / مؤشرات، هي كالتالي:

1- ثقة الأفراد والتزامهم وشعورهم بالأمان.

2- ابتكار الأساليب والأدوات.

3- الالتزام بالقوانين والأعراف المجتمعية.

4- مظاهر الانتماء والثقافة.

5- مهارات العلاقات والمشاركة الاجتماعية في المجتمع.

6- قياس الاتجاهات والتعبير عن المشاعر.

7- الشعور بالكفاءة والثقة في العمليات الاجتماعية.

التصنيف السابع: وجهة نظر أحمد نجيب (2014)

حدد ثلاثة عناصر / مؤشرات، هي كالتالي:

1- العلاقات الاجتماعية

2- المشاركة

3- التمكين

وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد عناصر / مؤشرات رأس المال الاجتماعي في الآتي:

1- شبكات العلاقات الاجتماعية
2- الحياة الاجتماعية
3- الولاء والانتماء
4- المشاركة
5- التعاون
6- التماسك الاجتماعي
7- المساعدة المتبادلة
8- قبول التنوع والاختلاف

في الواقع نتساءل عن الثورة في إدارة المعرفة ويتمثل التحدي بجعل المعارف في متناول اليد، وبزيادة مردودها كما تعرض اللوحة التالية:

الجهات المعنية	رأس المال الفكري	إدارة المعرفة	إدارة العلاقات
الموظفون	رأس المال البشري	حقيبة المعرفة	مجموعات الممارسة
المؤسسة	رأس المال البنيوي	قاعدة معطيات المعارف بيئة التعلم تدفق المعارف	علاقات تعاون فضاء المشاركة المؤسسات الافتراضية
الزبائن	رأس مال الزبائن	حقيبة المعرفة	المجموعات الافتراضية

الفصل الثاني

التغيير الفردي والتنظيمي

ويشتمل هذا الفصل على النقاط التالية:

- خصائص التغيير
- مقومات التغيير
- أنواع ومستويات ومجالات التغيير
- تعريف إدارة التغيير
- مبررات التغيير
- أهداف التغيير في المنظمات
- حتمية التغيير على مستوى المنظمات
- أسباب ومجالات التغيير في المنظمات
- مراحل وخطوات التغيير في المنظمات
- أسس التغيير داخل المنظمات
- عوامل نجاح التغيير في المنظمات
- أنماط الأفراد في موقفهم من التغيير

الفصل الثاني

التغيير الفردي والتنظيمي

مقدمة:

السبب في تقديم هذا الفصل التمهيدي هو أن التنمية أصلا هي تغيير ايجابي للأمام مخطط ومقصود وهادف... أيضا التنمية المستدامة هي تغيير مستمر ايجابي للأمام مخطط ومقصود وهادف ومتوازن بأبعاده الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. لذا كان لزاما قبل الحديث عن التنمية والتنمية المستدامة شرح ماهية التغيير، وذلك من حيث: التعريف والخصائص والمقومات والأنواع والمستويات وإدارة التغيير ومعوقات التغيير...

يقول الله سبحانه وتعالى: ﴿........ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوۡمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُواْ مَا بِأَنفُسِهِمۡۗ وَإِذَآ أَرَادَ ٱللَّهُ بِقَوۡمٖ سُوٓءٗا فَلَا مَرَدَّ لَهُۥۚ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِۦ مِن وَالٍ ١١ ﴾ [سورة الرعد، الآية:11]



التغيير Change سنة الحياة، وحقيقة مؤكدة لدى جميع المجتمعات الإنسانية بلا استثناء، وحجم التغييرات

المعاصرة أكبر بكثير من تلك التي كانت من قبل.على سبيل المثال، فإن كمية المعلومات Information على مستوى العالم تتضاعف كل خمس سنوات، وقوة الحاسب الآلي تتضاعف كل سنتين على الأقل، وفي أعمال المستقبل سوف يقيم على الهامش كل من لا يساير التطور.

لقد فرضت موضوعات مثل: جودة Quality السلعة أو الخدمة، والتنافس الشديد بين المنظمات، أهمية حماية البيئة ومواردها، انتشار شبكات المعلومات، اتفاقية "الجات" ونظام العولمة Globalization، حتمية أن يساير الإنسان التطور الذي يحدث من حوله. وإذا لم يفعل ذلك فسيتم تصنيفه من الواقفين الجامدين ويتخلف عن الركب.

عصر المعرفة وعصر المعلومات وعصر التكنولوجيا وعصر الإبداع، كلها مسميات لعصر متأجج بالحركات الفكرية والثورات العلمية المتلاحقة، التي جعلت من التغييرات الحتمية الوحيدة في حياتنا. فالتغيير سنة الحياة كما سبق الإشارة إلى ذلك، ويعد عنصراً أساسياً لنجاح الإدارة في أي مجتمع، وسمة من سمات القيادة المتميزة.

وتعد ظاهرة التغيير القضية الأولى في عالم اليوم، عالم المتغيرات السريعة، عالم لا تهدأ حركته أو تتوقف.

تعريف التغيير:

وبصفة عامة فإن التغيير معناه الانتقال من وضع إلى آخر. معني التحول من حال إلى حال آخر. وفي مجال الإدارة فإن التغيير (ويطلق عليه التغيير في المنظمة أو التغيير التنظيمي) هو اعتماد نمط جديد ومناسب في الأهداف والتنظيم والتكنولوجيا والسلوك في إطار المنظمة.

يقول ميكيافيللي: "إن تغيير الوضع القائم من أصعب الأشياء" ومن سوء الطالع أن أغلب المنظمات لا تبدأ بالتغيير إلا إذا ساءت أحوالها، وهذا يؤدي إلى إدارة التغيير في ظروف غير مواتية، ويشجع الكثيرين على مقاومته وفشله في كثير من الأحيان، حتى الذين يستفيدون من الوضع الجديد يقاومونه بسبب سوء الإدراك وعدم التأكد والشك والخوف..

ويرى جيمس بيلاسكو James Belasco في كتابه "تعليم الفيل الرقص" الصادر عام 1990 أن المنظمات مثل الأفيال بطيئة في التغيير، وبالتالي لا بد لها من رؤية واضحة ومن قادة يستثيرون العاملين لإحداث التغيير.

خصائص التغيير:

التغيير ظاهرة هامة لها العديد من الخصائص نذكر منها:

1- التغيير ظاهرة عامة، بمعنى أن التغيير يحدث في كل جوانب الحياة.
2- التغيير وسيلة وليس هدفاً.
3- التغيير عملية مستمرة لا تتوقف.
4- التغيير عملية متجددة ومتغيرة.
5- التغيير أمر حتمي وضروري.
6- التغيير له أنواع عديدة منها على سبيل المثال: التغيير السريع أو البطيء والتغيير الشامل أو الجزئي، والتغيير الإداري أو السياسي أو الاجتماعي أو الاقتصادي..
7- التغيير له مستويات عديدة بدءاً من مستوى الفرد، وانتهاء بمستوى العالم ككل، مروراً بمستوى الجماعات والمنظمات والمجتمعات المحلية والدول والأقاليم.

مقومات التغيير:

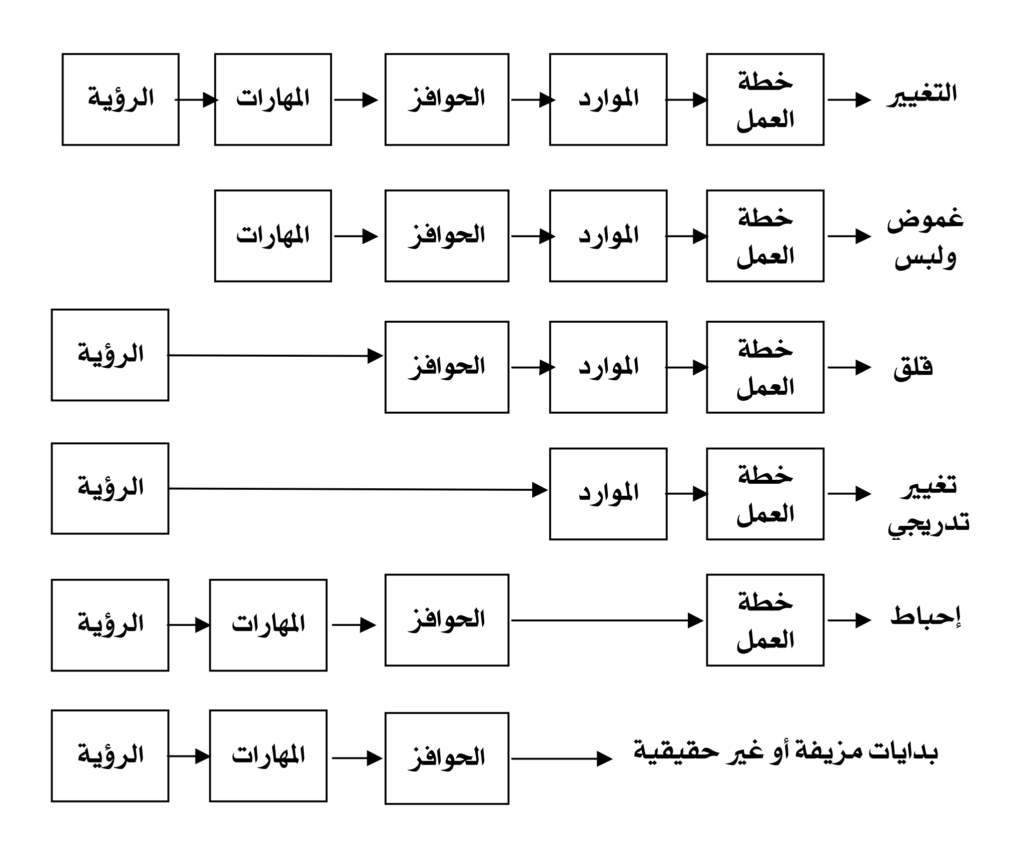
يمكن أن نحدد المقومات الرئيسية لإحداث التغيير في خمسة مقومات هي كالتالي:

1- الرؤية Vision
2- المهارات Skills
3- الحوافز Incentives
4- الموارد Resources
5- خطة العمل Action Plan

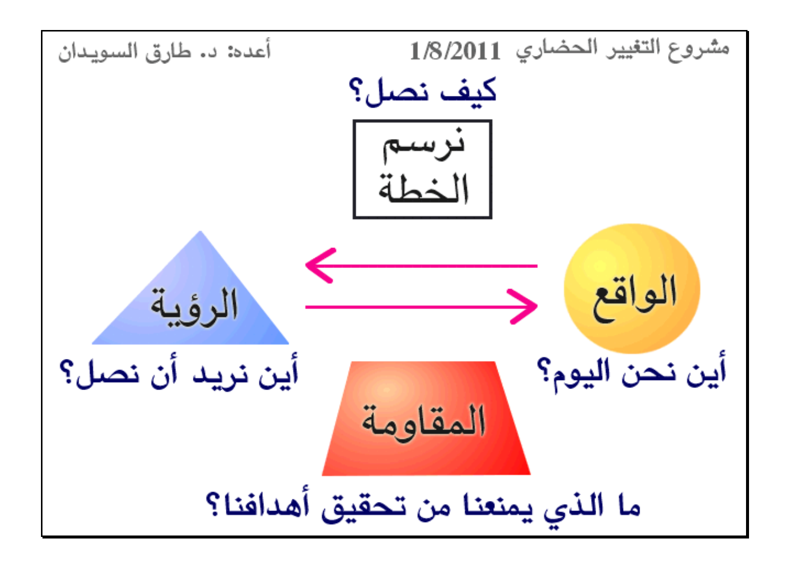
وعندما يغيب أي مقوم من هذه المقومات، فإن النتيجة هي عدم حدوث التغيير

المطلوب، وسوف نحصل على غموض أو لبس Confusion عندما تنعدم الرؤية، أو نعاني من القلق Anxiety عندما لا تتوافر المهارات.

أو يحدث تغيير تدريجي Gradual Change بطئ عندما ينقصنا الحوافز، أو يحدث إحباط Frustration عندما لا يتوفر لدينا الموارد، أو نحصل على بدايات مزيفة أو غير حقيقية False Starts عندما تنقصنا الموارد وخطة العمل. والشكل التالي يوضح لنا ذلك.



مقومات حدوث التغيير



أنواع التغيير:

1- **التغييرات غير المخططة**: وتحدث نتيجة التطور والنمو الطبيعي في المؤسسة، واضطرارها للتعامل مع المتغيرات.

2- التغييرات المخططة: وتحدث من أجل أن تعد المؤسسة نفسها لمجابهة التغييرات المتوقعة.

3- **التغييرات المفروضة**: تفرض جبراً على العاملين، وتسبب الإحباط وقد تزول بزوال الشخص الذي فرضها.

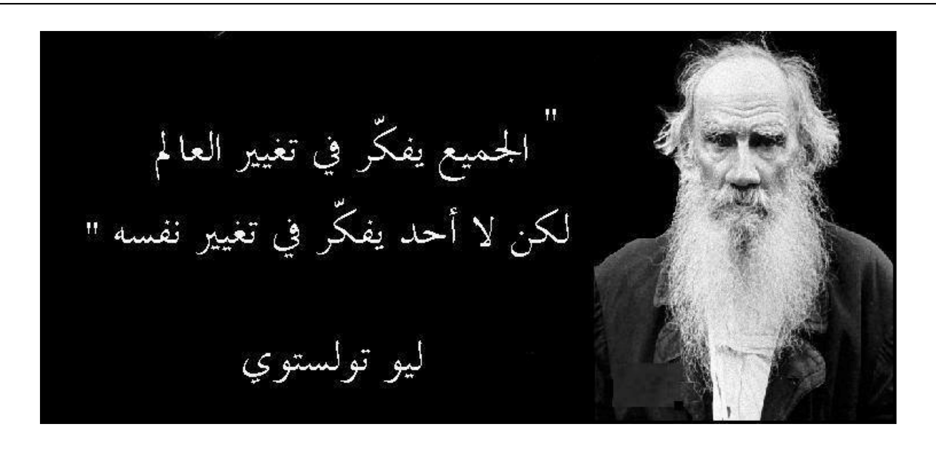
4- **التغييرات بالمشاركة**: تتم بمشاركة العاملين في التخطيط للتغيير وتنفيذه وهي أكثر استمرارية.

5- التغييرات الشاملة والتغييرات الجزئية.

6- التغييرات الجذرية والتغييرات التدريجية.

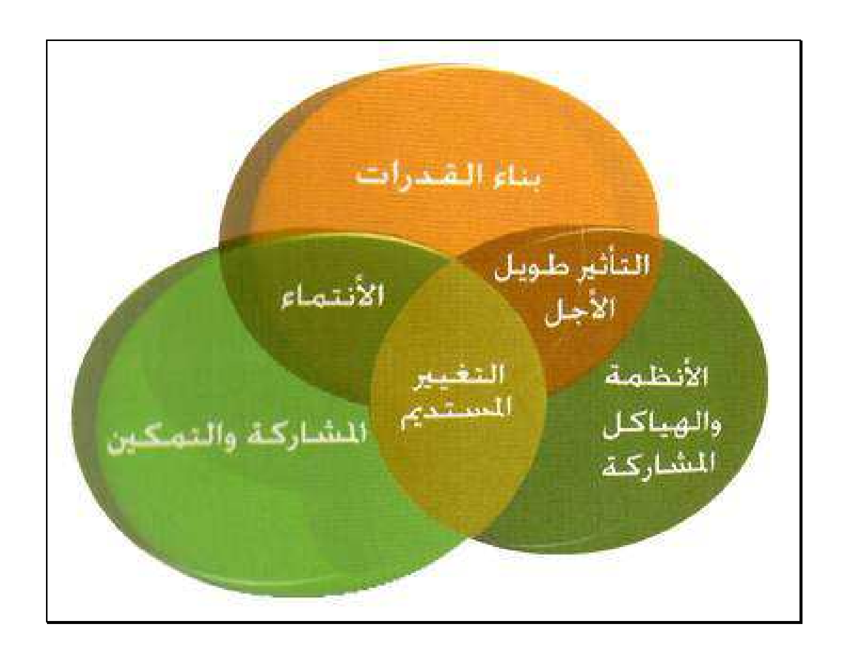
7- **التغيير الاستراتيجي**: حيث إعادة تشكيل الرؤية والرسالة والأهداف طويلة المدى والإستراتيجية...

8- **التغيير الفردي**: حيث اهتمام الشخص بتغيير نفسه وطريقة تفكيره وسلوكياته... وهناك التغيير الجماعي.



9- **التغيير التنظيمي (التغيير في المنظمة)**: هو عملية تحسين وتطوير وإدخال تعديلات على بعض أو كل ما يخص المنظمة من أهداف أو سياسات أو عناصر العملية الإنتاجية أو برامج أو سلع أو خدمات أو أسواق أو فروع أو مناطق... بغرض استحداث أوضاع داخلية تحقق الانسجام والتوفيق بينها وبين الأوضاع الخارجية، بقصد اكتساب ميزة تنافسية والتفوق على المنظمات المنافسة الأخرى.

10- **التغيير المستدام أو المستديم**: (انظر الشكل التالي).



مستويات التغيير:

1- التغيير في المعرفة.
2- التغيير في المواقف.
3- التغيير في سلوك الأفراد.
4- التغيير في سلوك المجموعات أو سلوك المنظمة بشكل عام.

مجالات التغيير:

يمكن تحديد مجالات التغيير في الآتي:

1- التغيير التكنولوجي.
2- التغيير التنظيمي.
3- التغيير الثقافي.
4- التغيير الاجتماعي.

وهناك من يحدد مجالات التغيير بشكل أكثر تفصيلا كما يلي:

1- التغيرات في طبيعة وأسس المنظمة.
2- التغيرات في التقنية المستخدمة.
3- التغيرات في البيئة والعمليات.
4- التغيرات في المهام والنشاطات.
5- التغيرات في ثقافة وحضارة المنظمة.
6- التغيرات في الأفراد.
7- التغيرات في الأداء.

تعريف إدارة التغيير:

المنظمات المعاصرة عبارة عن أنساق اجتماعية يجري عليها ما يجري على الكائنات البشرية فهي تنمو وتتطور وتتقدم وتواجه التحديات، وتصارع وتتكيف، ومن ثم فإن

التغيير يصبح ظاهرة طبيعية تعيشها كل منظمة. والمنظمات لا تتغير من أجل التغيير نفسه، بل تتغير لأنها جزء من عملية تطوير واسعة، ولأنها يجب عليها أن تتفاعل مع التغييرات والمتطلبات والضرورات والفرص في البيئة التي تعمل بها. والتغيير حقيقة مؤكدة لدى جميع المجتمعات الإنسانية بلا استثناء، وحجم التغيرات المعاصرة أكبر بكثير من تلك التي كانت من قبل.

على سبيل المثال، فإن كمية المعلومات Information على مستوى العالم تتضاعف كل خمس سنوات، وقوة الحاسب الآلي تتضاعف كل سنتين على الأقل، وفي أعمال المستقبل سوف يقيم على الهامش كل من لا يساير التطور. لقد فرضت موضوعات مثل: جودة Quality السلعة أو الخدمة، والتنافس الشديد بين المنظمات، أهمية حماية البيئة ومواردها، انتشار شبكات المعلومات، اتفاقية "الجات" ونظام العولمة Globalization، حتمية أن يساير الإنسان التطور الذي يحدث من حوله. وإذا لم يفعل ذلك فسيتم تصنيفه من الواقفين الجامدين ويتخلف عن الركب.

هذا ويمكن تعريف إدارة التغيير Change Manegement بأنها مجموعة الإجراءات والعمليات المنهجة والواعية التي تقوم على أسس إدارية معتمدة ومعروفة، ينتج عنها إدخال عنصر و/ أو مجموعة عناصر جديدة، أو إحداث تطوير في عنصر و/ أو عناصر قائمة، وذلك لمواجهة ما يحدث من تغيرات في البيئة، عملا على تحقيق التوازن بين المنظمة والبيئة المحيطة.

مبررات التغيير:

1- لمواجهة المشكلات بمختلف أنواعها.
2- لمسايرة التطور ومواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي.
3- لتحسين الأداء الفردي والتنظيمي.
4- لزيادة الإنتاج.
5- لتقوية مكانة المنظمة ووجودها في السوق في ضوء المنافسة الشديدة من المنظمات المنافسة.

6- لتحسين سمعة المنظمة.
7- لضغوط العملاء والمديرين لتحسين السلع / الخدمات.
8- لزيادة إقبال العملاء على سلع / خدمات المنظمة.
9- لتعظيم الأرباح.
10- لاختصار الوقت وتقليل الجهد.
11- من أجل الإبداع والابتكار والاختراع.

أهداف التغيير في المنظمات:

يمكن تحديد الأهداف الرئيسية التالية لإحداث التغيير في المنظمات:

1- زيادة فاعلية المنظمة وكفاءتها.
2- تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وتطوير الثقة بين العاملين.
3- تحسين قدرة المنظمة على البقاء والنمو.
4- تساعد على إيجاد نظام ذاتي للتطوير والتغيير.
5- تساعد على إيجاد نظام للحوافز والمكافآت يعترف بالإنجازات المحققة من العاملين.

حتمية التغيير على مستوى المنظمات:

يرصد علماء الإدارة الجوانب التالية التي تؤكد على حتمية التغيير على مستوى المنظمات:

1- **الانفجار الكمي والنوعي في المعلومات والمعرفة The Knowledge Explosion** : فمنذ نهاية الحرب العالمية الثانية وهناك تطور هائل في المعلومات، وقد ساعد ذلك على زيادة تقدم وسائل النقل والاتصال، الأمر الذي جعل ما يحدث في أقصى الشرق متاحاً لمن هم في أقصى الغرب في ساعات بل وفي دقائق.

2- **التغيير المستمرة في القوى العاملة Labour Force**: سواء من ناحية العدد أو التركيب النوعي للكفاءات، وذلك نظراً للتغيير المستمر في هيكل ونظم التعليم والتنمية والتدريب.

3- **التغيير والتطور السريع للسلع والخدمات:** حتى تلاحق التطور والتغيير المستمر والسريع في رغبات وحاجات المستهلكين (تغيير الأذواق).

4- **زيادة الترابط والتداخل بين مشروعات الأعمال:** نظراً للترابط والتداخل بين دول العالم وليس أدل على ذلك مما نراه اليوم من ظهور مشروعات الأعمال متعددة الجنسيات Multinational Business وأيضاً مشروعات الأعمال الدولية International Business.

5- **الاهتمام المتزايد بالنواحي الشخصية والاجتماعية** Growing Concern Over Personal and Social Issues.

أسباب التغيير في المنظمات:

حدد كل من دانا جاينس روبنسون وجيمس روبسون في كتابهما عن "التغيير" أهم أسباب التغيير في الآتي:

1- **الأزمة Crisis**: بمعنى إدراك أن الأمور يجب أن تتحرك من مكانها وتتغير.

2- **الرؤية Vision**: الصورة الواضحة للمستقبل الممكن الوصول إليه بالتغيير.

3- **الفرصة Opportunity** : بمعنى التنبؤ بأن التغيير سيكون إلى الأفضل وبالتالي لا يجب ترك هذه الفرصة من أيدينا.

4- **التهديد Threat**: أي التنبؤ بحدوث شيء في المستقبل سيؤثر سلبا على المنشأة واستمراريتها.

قوى التغيير:

يمكن تقسيم قوي التغيير إلى:

أولاً: عوامل داخلية: مثل:

1- كبر حجم المنظمة.

2- تغير مناهج العمل.

3- تغير في أهداف المنظمة.

4- حدوث مشكلات كبيرة داخلية.

5- حدوث أزمات داخلية طارئة.

6- تدني الأرباح.

7- إدخال أجهزة ومعدات جديدة.

ثانيًا: عوامل خارجية: مثل:

1- حدوث تغيير في البيئة الاقتصادية (مثل: الضرائب، التشريعات، قوانين الاحتكار....).

2- التطور التكنولوجي (مثل: التطور في الحاسبات الآلية وأجهزة الاتصال الالكتروني ..).

3- التنافس الحاد بين المنظمات.

4- ظاهرة العولمة وتحدياتها.

5- الاتحادات والنقابات العمالية.

6- حدوث أزمات خارجية طارئة.

7- التغييرات في الأسواق.

مجالات التغيير في المنظمات:

حددت دانا جاينس ربنسون وجيمس روبنسون ستة مجالات للتغيير في المنظمات هي كالتالي:

1- **الأفراد People**: من أكثر المجالات صعوبة في التغيير، فلن تتمكن من تغيير الأفراد بمجرد حديث ودي أو برنامج تدريبي، فمدى قدرتهم على تحمل مسئولية التغير وأيضاً مدى استعدادهم ورغبتهم في التغير يجب أخذها في الاعتبار.

2- **الهيكل التنظيمي Structure**: من السهل تغييره؛ فهناك العديد من البدائل المتاحة التي يمكن استخدامها، حيث يمكن وضع الهيكل وكتابته وفرضه عن طريق القواعد والوظائف وغيرها، إلا أن هناك بعض الأخطار التي قد تواجهه نتيجة لعدم اتفاقه مع ما يحدث بالفعل، لذلك لا بد من استخدامه بطريقة واضحة ودقيقة مع الأخذ في الاعتبار التوجهات الإدارية الحديثة المؤثرة على هذه الهياكل.

3- **القواعد Rules**: من السهل تغيير القواعد الرسمية إلا أن السؤال هو: هل سيلتزم بها الأفراد؟ أما القواعد غير الرسمية غير الواضحة التي تتضمن مناخ المنشأة فيصعب تحديدها وتعقب مساراتها وغالباً ما تكون لها جذور راسخة وقوية، لذلك فمن الضروري أن نأخذ في اعتبارنا العلاقات القوية بين القواعد الرسمية وغير الرسمية.

4- **المنـاخ Climate**: يطلق عليه اسم "ثقافة المنشأة" وغالباً ما يصعب التحديد الدقيق لمكوناته بالرغم من أنه يمثل أساس المنشأة، حيث يمكن أن يمثل عاملاً مساعداً أو معوقاً لما تبذله من جهود للتغيير.

5- **التكنولوجيا Technology**: هي كل ما يتم استخدامه داخل المنشأة، ويمكن تقسيمه إلى أجهزة ومعدات مثل الآلات الإلكترونية وغيرها، وبرمجيات عقلية مثل المعرفة والبراعة وغيرها، وبالرغم من الارتباط القوي بين التكنولوجيا والمناخ والنظم، إلا أن تكنولوجيا الأجهزة والمعدات يسهل تغييرها، أما تكنولوجيا العقل البشري فتعتبر أكثر صعوبة من حيث تحليلها وتحديد مدى جودتها وقابليتها للتغير، ومثال ذلك.. القدرة الإبداعية.

6- **النظم System**: هي كافة النظم المتواجدة في المنشأة وتعمل على توفير المعلومات الضرورية لعمليات الرقابة والمتابعة مثل نظم الإنتاج والأفراد وغيرها، تميل هذه النظم إلى الاستقلالية بذاتها بمجرد إقرارها، هذا بالإضافة إلى حاجتها إلى المزيد من الجهد والاستثمار فيها. ومن الناحية الفنية من السهل تغيير هذه النظم إلا أن الصعوبة تكمن في الجوانب الإنسانية المرتبطة بها.

مراحل وخطوات التغيير في المنظمات:

يمكن تحديد مراحل إدارة التغيير في الآتي:

1- تخطيط التغيير

2- توجيه التغيير

3- تنظيم التغيير

4- تنفيذ التغيير

5- رقابة التغيير

بينما حددت كل من دانا جاينس روبنسون وجيمس روبنسون أربع مراحل للتغيير في المنظمات هي كالتالي:

1- مرحلة الابتكار Innovation

في هذه المرحلة ستلاحظ العديد من التصرفات مثل الانسحاب والتهرب من المسئولية والالتزام بأداء العمل بالطريقة التقليدية المعتادة والدفاع عن الإجراءات القديمة ورفض التغير.

وفي هذه المرحلة:

- مواجهة الفرد بالمعلومات والحقائق، وكن واضحاً مع مراعاة التركيز على الإطار العام وتجنيب التفاصيل الكثيرة عند إطلاع الأفراد بأن التغير سيتم تطبيقه.
- اشرح ما سيحدث واقترح الإجراءات التي يمكن أن يقوم بها الأفراد للتكيف مع التغير.
- أتح للأفراد الوقت الكافي واحرص على عقد اللقاءات للتوضيح وتسيير الأمور.

2- مرحلة المقاومة Resistance

ستلاحظ في هذه المرحلة مظاهر متعددة مثل الغضب واللوم والقلق والصراعات والإحباط والتهرب من المسئولية.

وفي هذه المرحلة:

- أنصت جيداً وارجع الأثر الآخرين وتقبل تصرفاتهم وشجعهم على إبداء الرأي والمناقشة.
- أكد على أن التغيير أمر ضروري وعليهم قبوله أو الانسحاب تماما إلى مكان آخر.
- شجع على التعبير عن المشاعر والآراء، وتجنب الدخول في المبررات ومتاهات الماضي.

3- مرحلة الاستكشاف Exploration

ستلاحظ في هذه المرحلة مظاهر متعددة مثل: الإفراط في الاستعدادات الشخصية،

والارتباك والخوف، وكثرة الأفكار الجدية، وزيادة الأعمال المطلوب إنجازها، وعدم القدرة على التركيز، وانخفاض مستوى القدرة على العمل والتضارب في المستويات.

وفي هذه المرحلة:

- حدد وركز على الأولويات التي يمكن إنجازها وقدم الدعم الكافي بالتواجد معهم.
- راقب مدى تقديم العمل وركز على الأهداف قصيرة الأجل، وشجع الأفراد عن طريق أساليب توليد الأفكار الجديدة.
- تجنب الرفض السريع للأفكار، وشجع الجهود المبذولة بكل الطرق المتاحة.

4- مرحلة الالتزام Commitment

ستلاحظ في هذه المرحلة مظاهر عديدة مثل: بناء فريق العمل، وتحديد الأهداف، والرضا عن العمل، ووضوح الرؤية، والتعاون، والتنسيق، والتحديات.

وفي هذه المرحلة:

- أشرك الآخرين في وضع أهداف طويلة الأجل، وركز على المتميزين وبناء الفريق.
- كافئ المستجيبين للتغير، وحدد المعايير والنظم العادلة للمكافأة والعقاب.

وبشيء من التفصيل.. وضع جاري ديسلر Gary Dessler **عشر خطوات أساسية في إحداث التغيير التنظيمي 10 Steps For Leading Organizational Change هي كالتالي:**

1- خلق الإحساس بوجود حاجة ملحة لإحداث التغيير
Establish a Sense of Urgency To Achieve Change

2- زيادة دعم وتأييد الأفراد للتغير من خلال التشخيص المشترك للمشكلات التنظيمية
Mobilize Commitment to Change through Joint Diagnosis of Business Problem

3- تشكيل فريق عمل قائد Create a Guiding Coalition

4- صياغة رؤية مشتركة Develop a Shared Vision

5- تعريف الجميع برؤية المنظمة Communicate the Vision

6- تمكين العاملين من تسهيل إحداث التغيير

Enable Employee to Facilitate Change

7- وضع أهداف قصيرة الأجل

Generate Short-Term Wins

8- تعزيز النتائج والاستمرار في إدخال المزيد من التغييرات

Consolidate Gains and Produce

9- إرساء طرق جديدة لتنفيذ الأعمال في ظل ثقافة المنظمة

Anchor the new way of doing things in the company creature

10- الرقابة على معدلات النجاح وتعديل رؤية المنظمة إذا تطلب الأمر ذلك

Monitor Progress and Adjust the Vision as Required

ومن وجهة نظر أخرى يمكن تحديد خطوات إحداث التغير في المنظمات كالتالي:

1- حلل المنظمة واحتياجاتها للتغيير ـ راجع السياسات والأنظمة الحالية لترى مدى دعمها للتغيير.

2- اخلق رؤية مشتركة واتجاهاً عاماً واعمل على بناء قناعة من مؤيدي هذه الرؤية.

3- الانفصال والبعد عن الماضي.

4- اخلق الإحساس بأن التغيير عاجل.

5- دعم الدور القوي للقيادة وحدد المسئول عن التغيير وخطواته لضمان إحداث التغيير بفاعلية.

6- حدد الرعاية السياسية.

7- ضع خطة تنفيذية وشجع المساهمة، الإبداع، التحكم في التفاصيل لكل مستويات العمل.

8- ضع هياكل قوية متمكنة.

9- اتصل وعلم ودرب العاملين المعنيين في المنظمة وكن أميناً وقائد أوركسترا من خلال الرموز والإشارات والتقدير واحتفل بالنجاح.

10- دعم التغيير وتثبيته وجعله مؤسسياً ووضع معايير نمطية ومقاييس آلية للتغذية المرتدة أو العكسية.

أسس التغيير داخل المنظمات:

وضع جالبين Galpin في كتابه الجانب الإنساني للتغيير The Human Side of Change الصادر عام 1996 عشرة أسس للتغيير داخل المنظمات المعاصرة هي كالتالي:

1- **اللوائح والسياسات**: إلغاء اللوائح والسياسات التي تحدد الأساليب الجديدة، ووضع سياسات جديدة تجعل تطبيق طرق العمل المطلوبة إلزامية، مع تطوير وتوثيق المعايير والأسس الواجب إتباعها في التطبيق.

2- **الأهداف والمعايير**: تطوير أهداف ومعايير ملزمة في تطبيق التغييرات، مع إيجاد أهداف مخصصة للعمليات بالإضافة إلى الأهداف الحالية.

3- **العادات والتقاليد**: إلغاء العادات والسلوكيات التي تلزم العاملين في تطبيق الوسائل القديمة، واستبدالها بعادات وسلوكيات جديدة، وعلى سبيل المثال استبدال بعض المذكرات الكتابية في نقل المعلومات داخل المنظمة باجتماعات أسبوعية للمديرين.

4- **التدريب**: التخلص من التدريب الذي يؤدي إلى تطبيق الأساليب القديمة في التشغيل، واستبداله بالتدريب الذي يؤدي إلى استخدام الأساليب الجديدة.

5- **الاحتفالات والمناسبات**: استحداث مناسبات واحتفالات تؤدي إلى إلزام استخدام الطرق الجديدة مثل احتفال توزيع المكافآت على العاملين الذين يحققون الأهداف أو ينجحون في أداء عملية التغيير.

6- **السلوكيات الإدارية**: تطوير أهداف وأساليب ملزمة لإتباع السلوكيات المرغوبة، مع توفير البرامج التدريبية المنشطة لتلك السلوكية الجديدة في العمل، وتحديد المكافآت للمديرين الذين يتغيرون، وربط ترقياتهم بتنفيذ السلوكيات المرغوبة.

7- **المكافآت والتقدير**: التخلص من نظم المكافآت والتقدير التي قد تؤدي إلى التمسك بالأساليب القديمة، وربط المكافآت بأهداف التغيير.

8- **وسائل الاتصال**: استخدام أساليب ووسائل اتصال جديدة تضمن تطبيق التغيير الجديد، وجعل الاتصال ذا اتجاهين لمعرفة ردود الأفعال نحو التغيير.

9- **التأثير المادي**: إنشاء تأثير مادي محسوس وملموس يعزز التغير المستهدف مثل إعادة تحديد موقع العاملين وتوزيعهم.

10- **هيكل المنظمة**: إعادة تشكيل هيكل المنظمة بما يؤدي إلى تطبيق التغيير.

عوامل نجاح التغيير في المنظمات:

إن نجاح عملية التغيير والتطوير في المنظمات يتطلب عدداً من العوامل أهمها:

1- وجود المناخ الملائم لقبول التغيير وعدم مقاومته.

2- دعم القيادة الإدارية في المنظمة لجهود التغيير والتطوير.

3- تكوين فريق هندسة التغيير من أصحاب الكفاءة الذين يمتلكون المهارات الإنسانية اللازمة للتغيير والتطوير.

4- مشاركة العاملين في التغيير.

5- إشراك الناس في التغيير.

6- تحديد أسباب عدم رضا العاملين عن التغيير.

7- توافر الموارد البشرية والمادية والتقنية التي تهيئ للتغيير والتطوير وتساعد في تنفيذه.

8- اختيار الوقت الملائم لإدخال التغيير للمنظمة.

9- وجود نظام معلومات يسمح بمعرفة نتائج عملية التغيير لتحديد مدى فاعلية خطط التغيير ومشاكلها وجدواها.

وصفات وأساطير لفشل التغيير:

عبر العقدين الماضيين سقطت خمس وصفات للتغيير لاعتقاد المديرين أنها قادرة على إحداث التغيير، يرصدها جيم كولنز Jim Collins كالتالي:

1- **أسطورة برامج التغيير**: تضع الإدارة العليا برنامجاً زمنياً للتغيير وتبدأ في تنفيذه، وعندما تصل إلى نهايته لا يتبقى لها سوى دهشتها من فشل التغيير.

2- **أسطورة إدارة الأزمات**: تصطنع الإدارة العليا أزمة مفتعلة لتفجر الطاقات الكامنة

لدى العاملين، فتنتهي الأزمة، ويعود العاملون إلى ما كانوا عليه.

3- **أسطورة العصا والجزرة**: تعتقد الإدارة العليا أن التغيير يحدث باستحداث مكافآت لمن يؤيدون التغيير، وعقوبات لمن يقاومونه، فينصرف العاملون عن الإنتاجية منشغلين بالنفاق والانتهازية.

4- **أسطورة استئصال الجذور**: تعتقد الإدارة العليا أن جذور المنظمة وعامليها القدامى يعوقون تقدمها فتقرر استئصالهم واستبدالهم بالتحديث التكنولوجي والدماء الشابة، وتنثر بذورها في تربة جديدة، ولكن النتيجة عدم جني ما توقعته.

5- **أسطورة الجودة الشاملة**: تظن الإدارة العليا أن التركيز على الجودة كفيل بإحداث التغيير، فتغرق حتى أذنيها في الإجراءات الفرعية، وتنسى الغايات الرئيسية.

هذا ولقد فشلت جميع هذه الطرق لإحداث تغيير دائم، بل إنها لم تسفر ـ في أغلب الحالات ـ إلا عن نتائج عكسية لما جرى وما تم التخطيط له.

الأسباب التي تدفع العاملين إلى مقاومة التغيير:

تعتبر مشكلة مقاومة التغيير من أعقد مشكلات الإدارة في الوقت المعاصر. لقد فات إدارة الأمس موضوع مقاومة التغيير. لقد كانت إدارة الأمس تظن أن العاملين على استعداد لتغيير سلوكهم حال تلقيهم الأوامر والتعليمات. وهذا ظن خاطئ، لأن العاملين ليسوا جماد يمكن تغيير سلوكهم واتجاهاتهم بالزمان والكيفية التي تريدها الإدارة.

هذا وهناك أسباب عديدة ومتنوعة قد تدفع العاملين إلى مقاومة التغيير في المنظمات. ولقد حاول علماء الإدارة رصد أهم هذه الأسباب كالتالي:

1- عدم الاتزان، باعتبار أن التغيير حالة ليست طبيعية.

2- الثبات، ويعني الاحتياج إلى قوة كبيرة لإحداث التغيير.

3- عدم وجود دليل، ويعني ضرورة وجود دليل وإثباته أن التغيير سيكون نافعاً.

4- الاكتفاء، ويعني أن معظم الناس تعجبهم الطريقة التي تسير عليها الأمور.

5- عدم النضج، أي لم يتم بشكل مناسب للتغيير فالوقت غير مناسب.

6- الخوف، فالناس تخشى المجهول.

7- المصلحة الذاتية، فقد يكون التغيير مفيداً للآخرين ولكن ليس لنا.

8- ضعف الثقة بالنفس؛ أي الاعتقاد بأن الناس ليسوا بمستوى التحديات الجديدة.

9- الصدمة من المستقبل، بمعنى الانبهار من التغيير، ولذا فالناس لا تفهمه وتقاومه.

10- نقص المعلومات، فالناس لا تعلم كيف تغير أو إلى ماذا تغير.

11- الطبيعة الإنسانية، فالبشر يحبون التنافس، عدوانيون، جشعون، وأنانيون، وتعوزهم صفات الإيثار اللازمة للتغيير.

12- الشك في نوايا قادة التغيير.

13- العبثية، بمعنى ظهور أنواع التغيير على أنها مصطنعة وتجميلية وخادعة.

14- الحماقة، فيبدو التغيير في مظهره جيداً ولكننا نخشى أن تأتي النتائج غير متوقعة وسيئة.

15- الغرور، لرفض القادة الاعتراف بأخطائهم، وأن ما صنعوه بحاجة إلى تغيير.

16- التفكير الضيق، فالناس لا يمكنهم تأجيل رغباتهم ويريدون النتائج الفورية.

17- قصر النظر، وعدم رؤية أن التغيير في المصلحة العامة.

18- التفكير الجماعي والحياة الاجتماعية تجعل إرضاء المجموعة أهم من التغيير.

19- يعتقد الناس أنهم على صواب، والذين يريدون التغيير هم الباطل.

20- قد ينجح التغيير في مكان آخر غير منظمتنا.

21- مخالفة التغيير للقيم السائدة.

22- التدرج، فالأمور لا تتغير بالوثب.

23- لا يستطيع أحد أن يأتي بتغيير فعال لصعوبة الأمر.

24- الإنسان عدو ما يجهل.

هذا ويمكن إضافة أسباب أخرى لمقاومة العاملين للتغيير، هي كالتالي:

1- عندما تكون أهداف التغيير غير واضحة.

2- عندما يكون هناك عدم ثقة فيمن يقومون بالتغيير.

3- عندما يكون التغيير سريعاً.

4- عندما يكون هناك رضاً عن الوضع الحالي.

5- عندما يترتب على التغيير أعباء وضغوط عمل كبيرة.

هذا ويمكن تصنيف الأسباب التي تدفع العاملين إلى مقاومة التغيير ـ والتي تم ذكرها آنفا ـ إلى:

1- أسباب ثقافية تعوق التغيير Cultural Barriers

2- أسباب اجتماعية تعوق التغيير Social Barriers

3- أسباب تنظيمية تعوق التغيير Disorganization Barriers

القواعد العامة لمواجهة مقاومة التغيير:

لا يوجد هناك قانوناً محدداً أو قانون نهائي لمعالجة مواجهة مقاومة التغيير. إلا أن هنالك خطوطاً عامة يمكن التأكيد عليها. وتقع هذه القواعد في ثلاث مجموعات، هي كالتالي:

أ ـ ما هو مصدر التغيير؟

1- من الملاحظ أن المقاومة ستكون قليلة إن كان متخذ قرار التغيير قد اعتبر موضوع التغيير هو موضوعه، ولم يفرض عليه من مصدر خارجي لأنه متفهم وله مؤازره، ويستطيع الدفاع عنه.

2- كما أن مقاومة التغيير ستكون قليلة إن كان موضوع التغيير قد حظي بدعم الإدارة العليا.

ب ـ ما هي مادة التغيير؟

1- إذ ستقل مقاومة التغيير إن شعر من يمسهم التغيير أنه وسيلة يراد بها التخفيف عن أعبائهم لا زيادتها. أي حينما يشعر ما يمسه التغيير أن له مصلحة في التغيير ذاته.

2- كما ستقل مقاومة التغيير إن شعر من يمسهم التغيير أنه يتفق مع القيم والمثل التي يتحلون بها. إذ أن الفرد يستنير في أعماله بالقيم والمثل التي يعيشها مجتمعه وبالمعنى الذي تعطيها بيئته للأشياء.

3- وستقل مقاومة التغيير أن وثق من يمسهم التغيير أن لا تهديد سيواجههم من جراء التغيير، سواء لأمنهم أو استقرارهم.

4- وستقل مقاومة التغيير أن شعر من يمسهم التغيير من أن التغيير سيجلب لهم نوعاً من التجارب التي يصبون إليها.

ج-كيفية بلورة التغيير؟

1- وستقل مقاومة التغيير لو أسهم من يمسهم التغيير في تشخيص المشكلة، وأدركوا أهمية أو ضرورة التغيير.

2- كما ستقل مقاومة التغيير إن كان التغيير قد تم بقرار ووعي جماعي.

3- كما ستقل مقاومة التغيير إن استطاع مؤيدوه ومعارضوه إدراك طبيعة الخلاف الرئيسي بينهم. واتخذوا من الخطوات الكفيلة لإبعاد كل خوف لا مبرر له.

4- وقد تقل مقاومة التغيير إن شاعت الثقة بين الفرقاء، وسادت بينهم علاقات من التعاطف والتعاون.

5- كما ستقل مقاومة التغيير إن وضع التغيير تحت رقابة ومراجعة.

6- وأخيراً ستقل مقاومة التغيير لو ترك باب الأخذ به أو تعديله مفتوحاً، ووضع موضع تجربة لإقرار صلاحيته مستقبلاً.

وبصفة عامة يمكن التغلب على أسباب مقاومة التغيير بما يلي:

- اعتراف الإدارة العليا بالمشكلة.
- بناء الثقة بين العاملين والإدارة العليا.
- توسيع قاعدة المشاركة لإحداث التغيير.
- عدم طلب المستحيل (التأكد أن التغييرات المستهدفة معقولة وممكنة
- تقديم الحوافز من أجل التغيير.
- استخدام الدوافع الإنسانية مثل دوافع الإنجاز والتفوق والانتماء من أجل التغيير.
- اختيار الوقت المناسب لتطبيق خطة التغيير.

عوائق التغيير الفردي:

1- الخوف من المجهول (ما نعرفش بكره فيه أيه)

2- الإنسان ابن العادة (اللي نعرفه أحسن من اللي ما نعرفهوش)

3- الخوف من تغير الظروف الاقتصادية (الخوف على فقد العمل أو الوظيفة أو نقص في الراتب)

4- الفشل في إدراك الحاجة إلى التغيير

5- تهديد العلاقات الاجتماعية وعضوية الجماعات الاجتماعية

كيفية التغلب على عوائق التغيير الفردي:

1- تدعيم الثقة بالنفس.

2- إزالة الخوف لدي الأفراد، من خلال توضيح أهداف وفوائد التغيير.

3- إشراك الأفراد في صناعة التغيير.

4- الالتزام بالتغيير التدريجي قدر الإمكان.

5- مراعاة أن لا يحدث التغيير لأقصي حد أي ضرر للأفراد.

عوائق التغيير النابعة من المنظمة:

1- فشل جهود التغيير السابقة

2- الميل إلى الاستقرار

3- تهديد توازن القوي الموجود بالمنظمة

4- عدم دعم ذوي السلطة في المنظمة للتغيير المقترح

كيفية التغلب على عوائق التغيير التنظيمي:

1- احصل على دعم ذوي السلطة

2- ثقف العاملين

3- أشرك العاملين في جهود التغيير

4- شجع السلوك البناء

أنماط الأفراد في موقفهم من التغيير:

يختلف موقف الأفراد من التغيير لعدة أسباب ـ تم ذكرها ـ إلا أن الذي يهمنا هنا هو تحديد أنماط هؤلاء الأفراد في موقفهم من التغيير كالتالي:

1- مبادر بالتغيير.
2- محدث للتغيير.
3- مقاوم للتغيير.
4- اتخاذ موقف سلبي تجاه التغيير.
5- مشجع للتغيير.
6- ناشر للتغيير.

ردود أفعال محتملة بين العاملين في أي منظمة تجاه إدارة التغيير من حيث التطبيق والنتائج:

يمكن تحديد بعض هذه الردود من وجهة نظر سينج (Senge: 1991) كالتالي: اللامبالي، غير الفاهم، الرافض، الموافق، الملتزم، المساير المتذمر، المساير الحقيقي، المبدع.

أنماط الإدارة أو المنظمات في موقفها من التغيير:

هناك أنماط عديدة للمنظمات في موقفهم من التغيير، يمكن تحديد بعضها كالتالي:

1- إدارة تعايش التغيير
2- إدارة تتوقع التغيير وتستعد له
3- إدارة تصنع التغيير

تصنيف آخر:

1- نمط اللامبالاة والتجاهل وعدم الاكتراث بما يحدث من تغيير حول المنظمة.
2- نمط التسليم بالأمر الواقع والعجز والخضوع للتغيير.
3- نمط التكيف مع التغيير وتعديل الأوضاع وفقاً لهذه التغييرات دون أن يكون للمنظمة دور في رسم صورة المستقبل.

4- نمط المواجهة والتعامل الجريء مع التغيير والاستفادة منه، مع وجود دور للمنظمة في رسم صورة المستقبل.

وفي كتابهما عن "التغيير: أدوات تحويل الأفكار إلى نتائج" حددت كل من دانا جايتس روبنسون وجيمس روبنسون **أهم أدوار المدير في عملية التغيير** كالتالي:

- **دور المدير المبادر**: حيث يجب أن يقوم بتكوين رؤية مستقبلية واضحة، بالإضافة إلى وضع خطة العمل.
- **دور المدير المتصل**: حيث يجب عليه الاتصال بالآخرين وإقناعهم بالفكرة.
- **دور المدير القدوة**: حيث يجب أن يكون قدوة للآخرين في تصرفاته وتفكيره بما يؤكد لهم إمكانية التغير.

الفصل الثالث

مفهوم التنمية

ويشتمل هذا الفصل على النقاط التالية:

- تعريف التنمية
- خصائص التنمية
- أبعاد التنمية
- مراحل العمل التنموي
- أنواع وأشكال التنمية
- نظريات التنميـة

الفصل الثالث

مفهوم التنمية

مقدمة:

التنمية Development هي ارتقاء المجتمع والانتقال به من الوضع الثابت إلى وضع أعلي وأفضل. وهي عملية تطور إلى الأمام وتحسين مستمر شامل أو جزئي. أيضا التنمية هي عملية اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية وإدارية وليست محض إنجازات اقتصادية فقط، وهي شيء ضروري وهام لكل مجتمع إنساني، وذلك لتحقيق أهداف الناس والمجتمع، وعلى رأسها تحقيق مستوى معيشة أو حياة أفضل. والتنمية عملية شاملة تضرب جذورها في مختلف جوانب الحياة وتنتقل بالمجتمع إلى مرحلة جديدة من التقدم، وهي عنصر أساسي للاستقرار والتطور الإنساني والاجتماعي (مدحت أبو النصر: 2014).

والتنمية لغوياً جاءت من الفعل نما أي زاد ومن النماء أي الخير والإصلاح، ويمكن النظر إلى التنمية بأنها عكس التخلف ‘Underdevelopment. ويعرف العلماء التخلف بأنه توقف أو تأخر أو بطء في الحركة في تحقيق النمو أو في تحقيق التقدم إلى الأمام، بمعنى

تخلف الأساليب الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية في مجتمع معين عن المستوى الذي كان بوسع ذلك المجتمع أن يبلغه في وقت معين.

هذا ولقد برز مصطلح التخلّف بعد نهاية الحرب العالمية الثانية مع حصول عدد كبير من البلدان المُستعمَرة على الاستقلال. وذاع استعماله وكثرت الكتابات حوله ابتداءً من خمسينيات القرن العشرين وتجمعت خلال فترة قصيرة آلاف المقالات والأبحاث حول موضوع التخلف، ذاهبة في كل اتجاه ومنطلقة من محطات مختلفة ومنظورات متنوعة، لدرجة صار يصعب معها تعريف هذا المفهوم وتوضيح نظرياته.

ويمكن تحديد أربع خصائص للتخلف هي كالتالي:

1- انخفاض مستوى الدخل.
2- ارتفاع نسبة الأمية وضعف المستوى التعليمي
3- سوء مستوى التغذية.
4- انخفاض المستوى الصحي.

وهذه الخصائص متفاعلة ومتداخلة معا وتشكل بدورها حلقة مفرغة للفقر Poverty.

تعريف التنمية:

التنمية هي عنصر أساسي للاستقرار والتطور الإنساني والاجتماعي. وهي عملية تطور شامل أو جزئي مستمر وتتخذ أشكالا مختلفة تهدف إلى الرقي بالوضع الإنساني إلى الرفاه والاستقرار والتطور بما يتوافق مع احتياجاته وإمكانياته الاقتصادية والاجتماعية والفكرية...

وتعريف التنمية يظل مرتبطا دوما بالخلفية العلمية والنظرية السياسية والاقتصادية التي يقتنع بها صاحب التعريف. فعلي سبيل المثال فإن علماء الاقتصاد مثلا يعرفون التنمية بأنها الزيادة السريعة في مستوى الإنتاج الاقتصادي والدخل القومي والأسري... في حين يري علماء علم الاجتماع على أن التنمية هي تغيير اجتماعي مقصود ومخطط يستهدف تغيير السلوكيات والثقافات حتى تكون ايجابية ومنفتحة ومرنة ومنتجة...

بينما نجد علماء علم السياسة بأن التنمية هي عملية إقامة المؤسسات السياسية والتزامها بالنهج الديمقراطي وإتاحتها مشاركة المواطنين في صنع القرارات...كذلك نجد علماء علوم البيئة يهتمون في تعريفهم للتنمية على البعد البيئي والمحافظة عليها من كافة أنواع التلوث...

وفي ختام هذه الآراء المتنوعة والمختلفة أحيانا في وجهات النظر، يمكن أن نقول أن التنمية هي كل الأبعاد السابق ذكرها، فهي لها بعد اقتصادي واجتماعي وسياسي وبيئي...وعليها أن تحقق كل هذه الأبعاد وتراعي أيضا التوازن فيما بينهم.

والتالي بعض التعريفات المتاحة عن مفهوم التنمية:

1- التنمية هي عملية ديناميكية تتكون من سلسلة من التغييرات الهيكلية والوظيفية في المجتمع، وتحدث نتيجة للتدخل في توجيه حجم ونوعية الموارد المتاحة للمجتمع، وذلك لرفع مستوى رفاهية الغالبية من أفراد المجتمع عن طريق زيادة فعالية أفراده في استثمار طاقات المجتمع إلى الحد الأقصى.

2- التنمية هي عملية مستمرة يشارك فيها أفراد المجتمع للعمل على نقل مجتمعهم من الحالة السلبية إلى الحالة الإيجابية عن طريق إحداث بعض التغيرات الإيجابية في قطاعات العمل المختلفة والتي تؤدي إلى زيادة وتحسين في مستوى معيشة الأفراد.

3- التنمية هي انبثاق ونمو كل الإمكانات والطاقات الكامنة في كيان معين وبشكل كامل وشامل ومتوازن، سواء كان هذا الكيان فرداً أو جماعة أو منظمة أو مجتمعا.

4- التنمية تطوي على عمليات تغيير اجتماعي (بالمفهوم الشامل لكلمة اجتماعي) عقلاني مقصود ومخطط ومضبوط.

5- التنمية هي كل الجهود البشرية التي تبذل من أجل النمو والتقدم وتحقيق الرفاهية للمواطن والمجتمع.

6- التنمية هي كل عمل إنساني بناء في جمع القطاعات وفي مختلف المجالات وعلى كافة المستويات.

7- التنمية هي عملية حضارية متكاملة تعني بدفع كفاءة القوى المنتجة بما ينمي الثروة القومية ويولد الفائض الاقتصادي اللازم للتوسع المطرد في الاستثمار. كما تعني التنمية بتوفير الخدمات الأساسية للأفراد المنتجين لتوفر لهم الشروط الموضوعية للوصول إلى مستوى التطوير التكنولوجي المطلوب.

8- التنمية هي العمليات التي بمقتضاها توجه الجهود لكل من الأهالي والحكومة بتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات المحلية لمساعدتها على الاندماج في حياة الأمم والإسهام في تقدمها بأفضل ما يمكن.

9- التنمية هي عملية تغيير اقتصادي واجتماعي على نحو إيجابي.

10- التنمية هي عبارة عن تنفيذ مخططات ذات أهداف متوسطة أو بعيدة المدى يقوم بها الإنسان للانتقال بالمجتمع والظروف الاقتصادية والإنسانية والبيئية المحيطة به إلى وضع أفضل،

خصائص التنمية:

وفي ضوء التعريفات السابقة يمكن تحديد بعض خصائص التنمية في التالي:

التنمية عملية مقصودة ومخططة.

1- التنمية عملية ضرورية للتغيير المنظم.

2- التنمية عملية ليست جزئية وإنما كلية شاملة.

3- التنمية عملية داخلية ذاتية أي أن مقوماتها وبذورها موجودة في داخل كيان المجتمع نفسه، وأن قوى خارجية لا تعدو أن تكون عوامل مساعدة أو ثانوية.

4- التنمية عملية ديناميكية.

5- التنمية عملية مستمرة.

6- التنمية ضرورية لكل مجتمع حتى المتقدم منها.

7- أهمية المشاركة الشعبية في جميع مراحل العمل التنموي.

8- أهمية العدالة في جميع مراحل وإجراءات التنمية.

9- ضرورة توفير التركيبات المؤسسة التي تساعد على نمو الإمكانيات الذاتية إلى حدودها المثلى.

10- ضرورة إزاحة المعوقات التي تعوق عمليات التنمية في أي مرحلة من مراحلها.

11- ضرورة أن تراعي التنمية البعد البيئي في جميع مشروعاتها.

12- التنمية لها أنواع عديدة حسب المجال الذي تعمل به مثل: التنمية الاجتماعية، والتنمية الاقتصادية، والتنمية التعليمية، والتنمية الصحية.

13- التنمية لها مستويات عديدة حسب المستوى الجغرافي الذي تعمل عليه مثل: التنمية الدولية الإقليمية، والتنمية القومية، والتنمية المحلية (تنمية المجتمع المحلي).

14- التنمية لابد أن تكون تنمية مستدامة.

أبعاد التنمية:

يمكن تحديد أربعة أبعاد متكاملة ومتفاعلة للتنمية لابد من مراعاتها عند ممارسة التنمية، هي كالتالي:

1- **التنمية كعملية Process**: فالتنمية عبارة عن عملية ديناميكية لها أهداف ومكونة من مجموعة من المراحل والخطوات المتفاعلة والمتداخلة معا. أيضا في هذه العملية يكون التركيز على التغيرات المتتابعة والمتتالية، التي من خلالها ينتقل المجتمع من النمط البسيط إلى النمط الأكثر تعقيداً، وهي بذلك تؤكد الآثار الاجتماعية والنفسية على الأفراد.

2- **التنمية كمنهج Method**: فالتنمية منهج أو طريق أو مسار يجب التحرك على هداه. والمنهج هو عبارة عن مجموعة الخطوات التي يجب الاسترشاد بها. أيضا التنمية تعتبر اتجاهاً نحو الفعل، وهي بهذا تتضمن معنى العملية مع التركيز على المرحلة النهائية، وليس على عملية التتابع، فهي إذن وسيلة لتحقيق غاية.

3- **التنمية كبرنامج Program**: حيث يكون التركيز على مجموعة من الأنشطة تمثل مضمون البرنامج الذي يصبح هدفاً في حد ذاته.

4- **التنمية كحركةMovement**: حيث تحمل معنى الالتزام وتكون التنمية موجهة نحو التقدم وتصبح نوعاً من التنظيم.

مراحل العمل التنموي:

لتحقيق أهداف التنمية لابد من تحديد مراحل العمل التنموي وتحديد خطوات كل مرحلة وهذه المراحل والخطوات متكاملة ومتفاعلة ومتداخلة معاً وهناك آراء عديدة في تحديد هذه المراحل والخطوات وأحيانا يجد بعض الاختلافات البسيطة بين هذه الآراء، هذا ويمكن تحديد مراحل وخطوات العمل التنموي كالتالي:

أولاً: المرحلة التمهيدية: وتشمل هذه المرحلة الخطوات التالية:

1- تحديد الأهداف.

2- تحديد الحاجات.

3- تحديد المشكلات.

4- تحديد الموارد.

ثانيًا: المرحلة التخطيطية: وتشمل هذه المرحلة الخطوات التالية:

1- وضع المحكات أو المعايير أو المؤشرات.

2- تحديد الأولويات.

3- وضع الخطة.

4- وضع الموازنة.

ثالثا: المرحلة التنفيذية: وتشمل هذه المرحلة الخطوات التالية:

1- تنفيذ الخطة.

2- الالتزام بالموازنة.

رابعا: المرحلة التقويمية: وتشمل هذه المرحلة الخطوات التالية:

1- المتابعة.

2- التقييم.
3- التقويم.
4- التغذية العكسية أو الراجعة أو المرتدة.

أنواع وأشكال التنمية:

بصفة عامة تنقسم التنمية إلى قسمين، هما: التنمية الطبيعية والتنمية البشرية. فالتنمية الطبيعية هي التجديد في بعض الموارد الزراعية والتجديد في موارد البترول أي النفط واستخراج عناصر جديدة مفيدة للطبيعة. أما التنمية البشرية فهي تنمية عقل الإنسان بالعلم والعلوم وتوعية الإنسان بما هو جديد سواء كان علم أو مجال جديد. بمعني أن التنمية البشرية هي التنمية التي تختص برفع قدرات ومهارات البشر في كل مجالات الحياة والعمل.

وهناك التنمية المتكاملة أو المندمجة وهي تلك العملية التي ينتج عنها زيادة فرص حياة بعض الناس في مجتمع ما دون نقصان فرص حياة البعض الأخر في نفس الوقت، ونفس المجتمع، وهى زيادة محسوسة في الإنتاج والخدمات، شاملة ومتكاملة ومرتبطة بحركة المجتمع تأثيراً وتأثراً، مستخدمة في ذلك الأساليب العلمية الحديثة والتكنولوجيا...

أيضا يمكن تصنيف أنواع التنمية بناء على المستوى الجغرافي الذي تهتم به أو تعمل عليه، فهناك تنمية دولية وتنمية إقليمية (على مستوى عدد من الدول) وتنمية قومية أو قطرية وتنمية إقليمية (على مستوى عدد من المحافظات أو الإمارات) وتنمية محلية (تنمية المجتمع المحلي).

كذلك من أنواع التنمية المستدامة – وهي موضوع الكتاب الحالي – فهي تنمية تعتمد على تحقيق أهداف التنمية استنادا إلى مبادئ الحكم الرشيد بما يتوافق مع احتياجات المجتمع وإمكاناته الاقتصادية والاجتماعية والفكرية دون الإضرار بالبيئة والتراث الإنساني وحقوق الإنسان وحقوق الحيوان والمكتسبات الحقوقية والسياسية والإنسانية وعدم الإضرار بمصالح وموارد الأجيال القادمة أو المستقبلية...

نظريات التنمية

هناك عدد من النظريات التي حاولت تفسير أهمية التنمية وكيفية إحداثها أو تحقيقها والمعوقات التي تواجهها... وأحيانا تتحدث هذه النظريات عن التخلف كمفهوم عكسي للتنمية كمحاولة أيضا لكيفية عدم تحقيق التنمية لأهدافها وكمحاولة لرصد معوقات التنمية.

وبمراجعة هذه النظريات وجد أنها متأثرة بالفكر السياسي والأيديولوجي السائد في الوقت الحالي في العالم. حيث هناك نظريات - ومنها نظرية التحديث - متأثرة بالاتجاه الرأسمالي. وتري أن أهم معوقات التنمية: الاتجاهات والقيم والمعتقدات السالبة لدي سكان المجتمع والتوجه نحو الماضي والافتقار للقدرة الثقافية للتوافق مع الظروف الحديثة...

أيضا هناك نظريات أخرى – ومنها نظرية التبعية – متأثرة بالفكر الاشتراكي. وتري هذه النظريات أن السبب الرئيسي للتخلف لكثير من الدول هو التبعية للنظام الرأسمالي العالمي والدور الذي يلعبه العالم الغربي في خلق واستمرارية التخلف في دول العالم الثالث...

أيضا ظهرت نظريات أخرى مثل نظرية النظام العالمي والتي تمثل موقفاً نظرياً يتجاوز نظريتي التحديث والتبعية على السواء، وتدور هذه النظرية حول عدة محاور رئيسة ترى من خلالها العلاقة بين الدول النامية والمتقدمة في إطار النظام العالمي...

والتالي عرضا لبعض النظريات المفسرة للتنمية وللتخلف:

1- نظرية التحديث Modernization Theory

ظهرت نظرية التحديث في التنمية نتيجة حصول عدد كبير من الدول المحتلة على استقلالها. وشرعت هذه الدول في تحقيق التنمية. فقامت الصفوة الوطنية التي ناضلت من أجل الحصول على الاستقلال في العمل على نقل دولها من مرحلة ما قبل الاستقلال إلى مرحلة تحقيق الوعود وتجسيد الشعارات التي أطلقتها هذه الصفوة، وقد تباينت هذه المجتمعات من حيث امتلاكها لرأس المال أو المواد الخام أو وجود الوفرة السكانية لديها أو المساحات الشاسعة...

ولقد ساهم كثير من الباحثين الاجتماعيين في تحقيق التحديث في هذه الدول المستقلة حديثا من خلال ما قاموا به من بحوث ودراسات عن مظاهر التخلف وأسبابها وتقديم مقترحات للتغلب على هذه المظاهر...

أيضا اهتمت المنظمات الدولية بهذه الدول من خلال تنفيذ بعض المشروعات التنموية وتقديم بعض التمويل لمشروعات أخرى بهدف مساعدة هذه الدول لأن تتخطي مشكلاتها. وقد استندت هذه الجهود، إما إلى نية خيرة من قبل هذه المنظمات، وإما إلى محاولة لمعرفة أقرب لهذه الدول من أجل مزيد من بسط السيطرة عليها...

ونظرية التحديث بإيجاز تفسر التنمية على أنها عملية التخلي عن الأنماط التقليدية، وتبنى النمط السائد في الدول الرأسمالية المتقدمة أو ما يطلق عليه النموذج الغربي (انظر: عبده كامل الطائفي: 1430 ؛ ماهر أبو المعاطي: 2014 ؛ حسين عبد الحميد: 2009 ؛ طلعت السروجي: 2008 ؛ محمد زكي: 2008).

2- نظرية التبعية The Dependency Theory:

ظهرت نظرية التبعية كمدرسة فكرية جديدة لها مدخل جديد في دراسة التنمية والتخلف، حيث قدمت أساساً جديداً لتفسير ظاهرة التخلف في الدول النامية. وتم تقديمها بواسطة علماء وباحثين من الدول الاشتراكية والدول النامية، وذلك عكس نظرية التحديث والتي قدمها علماء وباحثون من الغرب والولايات المتحدة الأمريكية.

وتري نظرية التبعية بأن استمرار اعتماد الدول النامية على الدول المتقدمة يؤدي إلى استمرار نمط التبعية. كذلك فإن حرص الدول المتقدمة على اختراق - تحت أي مسميات- الدول النامية وإفشالها يساهم في استمرار نمط التبعية لصالح الدول المتقدمة...

إن نظرية التبعية ترفض مفاهيم نظرية التحديث، وتفسر تخلف الدول النامية بالتأثير السلبي للرأسمالية الغربية الدولية على الأوضاع الاقتصادية للدول النامية.

وتري نظرية التبعية أن العلاقات الاقتصادية غير المتكافئة بين الدول الأقل نمواً

والدول الأكثر نمواً تؤثر بالسلب على مسيرة التنمية في الدول الأقل نموا. وفي ضوء عدم وجود بدائل للخلاص من هذه العلاقات غير المتكافئة، فإن ثورة الشعب على هذا الظلم هي الطريق الوحيد المطروح لمواجهة هذا التخلف وللفكاك من الاستغلال الغربي والأمريكي. كما أن التبعية ليست فقط عملية اقتصادية لكنها أيضا اجتماعية وثقافية وتعليمية وسياسية...، إضافة إلى أنها ليست مجرد علاقات خارجية لكنها علاقة داخلية محدودة تاريخياً كذلك (انظر: عبده كامل الطائفي: 1430 ؛ ماهر أبو المعاطي: 2014 ؛ حسين عبد الحميد: 2009 ؛ طلعت السروجي: 2008 ؛ محمد زكي: 2008 ؛ أمين: 1976).

3- نظرية النظام العالمي The World System Theory

مثلما نشأت مدرسة التبعية كرد فعل لعدم الرضا عن التفسير الذي تقدمه مدرسة التحديث، فإن اتجاه النظام العالمي أعلن عن نفسه كخطوط أكثر تقدماً بالنسبة لمدرسة التبعية. ومن ثم تشكل نظرية النظام العالمي موقفاً نظرياً يتجاوز نظريتي التحديث والتبعية على السواء، وتدور هذه النظرية حول عدة محاور رئيسة ترى من خلالها العلاقة بين الدول النامية والمتقدمة في إطار النظام العالمي من خلال الأبعاد التصورية التالية كما ذكرها "هاريسون" Harrison:

الحاجة إلى تفسير نمو وتحديث دول شرق آسيا الذي لا يمكن فهمة تماماً بالمنطق الذي يقدمه اتجاه التحديث ولا اتجاه التبعية، فقد تطورت هذه المجتمعات من وضع مختلف إلى وضع أصبحت تشكل فيه قوى مؤثرة في النظام الاقتصادي العالمي.

أن أزمة الحركة الاشتراكية وفشل الماركسية الثورية تفرض الحاجة إلى إعادة التفكير في هذا البديل كنموذج لنمو العالم الثالث، وهذا ما يعني اتجاه مجتمعات العالم الثالث إلى الأخذ بالطريق الرأسمالي في التنمية وإن برزت الحاجة إلى ترشيده.

إن أزمة الرأسمالية الغربية –بدلاً من إفساح الطريق لنمو دول العالم الثالث – ساهمت في زيادة الفجوة بين الدول المتقدمة والعالم الثالث، وأن حل هذه الأزمة يحتاج إلى مراجعة تستوجب إعادة تقسيم العمل والإنتاج على المستوى الدولي (Harrison,1991).

واستناداً إليه سعت مجموعة من العلماء في منتصف السبعينيات من هذا القرن إلى دراسة مسألة النمو والتغير والتحول في الدول الأقل نمواً بطريقة أقل أيديولوجية، آخذين النقاط أعلاه في الاعتبار. وقد طور " فولرشتاين Wallerstein " ومشاركوه وأتباعه ما أسموه " منظور النظام العالمي ".

ويتمثل النقد الرئيسي لنظرية النظام العالمي في معارضة العالم ثنائي الأسلوب كما تنص عليه مدرسة التحديث (أي الحديث مقابل التقليدي) واتجاه التبعية(المحور أو المركز مقابل المحيط) والماركسية التقليدية (الرأسمالية مقابل الاشتراكية) وبدلاً من النظام ثنائي الأسلوب، قدمت نظرية النظام العالمي ما أسموه الدولة شبه المحيطية، وهذا يشكل نظاماً ثلاثياً في الأسلوب يتكون من قلب وشبة محيط جانبي ومحيط.

بمعني أن النظام العالمي ينقسم إلى ثلاث مجموعات، لكل منها خصائصه المميزة، وإن برزت الحاجة إلى التعاون العضوي بين هذه المجموعات الثلاثة وهي على النحو التالي:

1- **المجموعة الأولي** وتضم الدول المتقدمة (القوى الاقتصادية العالمية)، وقد بلغت هذه المجموعة مستويات تقنية عالية، وتشغيل كامل للطاقات تقريباً، غير أن تكلفة الإنتاج أصبحت عالية للغاية، الأمر الذي يهدد إما بانخفاض معدلات الإنتاج أو منافسة غير متكافئة من دول أخرى تتولى إنتاج هذه السلع بتكلفة أقل.

2- **المجموعة الثانية** وتضم مجموعة من الدول تقع بالقرب مباشرة من هذه المجموعة، وهي تناظرها في امتلاك عناصر الإنتاج، وإن كان ذلك بمستويات أقل من حيث مستوى التقنية أو مستويات العمالة الماهرة أو من حيث درجة اكتمال البناء التحتي، ولكنها قادرة على إنتاج ذات السلع أو على الأقل أجزاء منها، بنفس مستوى الجودة وبأسعار أقل، الأمر الذي قد يؤدي إلى منافستها للمجموعة الأولى، ولتجاوز ذلك تتجه الاستثمارات من المجموعة الأولى إلى الثانية للاستفادة من ظروف التشغيل والإنتاج، وتحقيق فائض أو عائد من وراء ذلك، ومن ثم تتأسس العلاقة بين المجموعتين على أساس من التعاون وليس الصراع.

3- **المجموعة الثالثة** وتضم غالبية دول العالم الثالث الأكثر تخلفا، وحيث تحاول دول المجموعتين الباقيتين رفع مستويات المعيشة فيها من خلال المعونات الاقتصادية والمساعدات والقروض؛ لتجعلها مؤهلة من ناحية كأسواق لتصريف السلع المنتجة في دول المجموعتين السابقتين؛ ولتشغيل إطار بعد تطور أبنيتها التحتية لاستثمارات المجموعتين السابقتين؛ لظروف الإنتاج والتكلفة الرخيصة التي يمكن أن تقوم في هذه الدول.

ومن الواضح وإن كان هناك تعاون واضح بين المجموعة الأولى والثانية، إلا أن المجموعة الثالثة لم تتكامل عضوياً مع بناء النظام العام بنفس درجة المجموعتين السابقتين، وذلك لعدة أسباب منها عدم توافر الإمكانيات المادية، الأيدي المدربة، المواد الخام، عدم الاستقرار السياسي... الخ (انظر: عبده كامل الطائفي: 1430 ؛ ماهر أبو المعاطي: 2014 ؛ حسين عبد الحميد: 2009 ؛ طلعت السروجي: 2008 ؛ محمد زكي: 2008).

الفصل الرابع

ماهية التنمية المستدامة

ويشتمل هذا الفصل على النقاط التالية:

- مقومات استمرارية عملية التنمية
- تعريف التنمية المستدامة
- خصائص التنمية المستدامة
- التطور التاريخي للتنمية المستدامة
- أهداف التنمية المستدامة
- أهمية التنمية المستدامة
- مجالات التنمية المستدامة

الفصل الرابع

ماهية التنمية المستدامة

مقدمة:



لقد تعددت أنواع أو أشكال التنمية، ومن تلك الأنواع أو الأشكال الحديثة نسبيا: التنمية المستدامة Sustainable Development أو ما يطلق عليها أحيانا التنمية المستمرة أو التنمية المتواصلة، والتي تتصف بمجموعة من الخصائص منها: أن الإنسان فيها هو هدفها وغايتها ووسيلتها، مع تأكيدها على التوازن بين البيئة بأبعادها المختلفة والمتنوعة، وحرصها على تحقيق كل من تنمية الموارد الطبيعية والبشرية دون أي إسراف أو تبذير ووفق استراتيجية حالية ومستقبلية محددة ومخططة بشكل جماعي وتعاوني وعلمي سليم، وذلك لتلبية احتياجات الحاضر والمستقبل، وعلى أساس من المشاركة المجتمعية مع الإبقاء على الخصوصية الثقافية والحضارية لكل مجتمع...

ومفهوم التنمية المستدامة هو تحديث لمفهوم التنمية بما يتناسب ويتلائم مع متطلبات العصر الحاضر، أي بما يراعي الموارد الإقتصادية والبيئية المتاحة والممكن اتاحتها مستقبلا لتحقيق التنمية (فؤاد حسين حسن: 2015).

ولقد ظهر مفهوم التنمية المستدامة في سبعينيات القرن العشرين، وارتبط بمفاهيم التنمية الاقتصادية وتنمية العنصر البشري وتنمية رأس المال البشري وتنمية الموارد البشرية وتنمية المجتمع المحلي... والفصل الحالي سوف يلقي الضوء على ماهية التنمية المستدامة، وذلك من حيث التعريف والخصائص والنشأة... بينما باقي الفصول تهتم بالحديث عن أهداف ومجالات ومؤشرات وركائز ومبادئ وفلسفة وقيم وأخلاقيات التنمية المستدامة ومعوقاتها...

مقومات استمرارية عملية التنمية:

ولضمان استمرارية عملية التنمية في المجتمع يجب الاعتماد على وتوفير المقومات التالية:

- توفير الكادر الإداري الناجح الذي لديه القدرة على إدارة مشروعات التنمية بكفاءة من داخل أفراد المجتمع أنفسهم.
- توفير الدعم المالي الذي يساهم في استمرارية المشروعات التنموية.
- قبول المجتمع لعملية التنمية من خلال مشاركتهم في تخطيط وتنفيذ وإدارة المشروعات التنموية وإحساسهم بملكية تلك المشروعات.
- خلق علاقة جيدة مع الجهات الحكومية من خلال التأكيد على أهمية دور الجمعيات الأهلية الذي يكمل دور الجهات الحكومية في عملية التنمية.

ونظرا لأهمية استمرارية عملية التنمية ظهر مصطلح التنمية المستدامة تأكيداً لهذه الأهمية.

تعريف التنمية المستدامة:

هناك بعض التعريفات المتاحة لمفهوم التنمية المستدامة، نذكر منها:

- تعريف وفاء أحمد عبد الله (1983): التنمية المستدامة هي مجموعة السياسات والإجراءات التي تتخذ للانتقال بالمجتمع إلى وضع أفضل باستخدام التكنولوجيا المناسبة للبيئة، لتحقيق التوازن بين بناء الموارد الطبيعية وهدم الإنسان لها، في ظل سياسة محلية وعالمية للمحافظة على هذا التوازن.
- تعريف تقرير برونتلاند الذي أصدرته اللجنة الدولية للبيئة والتنمية (1987): التنمية المستدامة هي التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون أن يعرض للخطر قدرة الأجيال التالية على إشباع احتياجاتها:
- تعريف سحر قدري الرفاعي (2009): التنمية المستدامة هي تنمية تفاعلية حركية تأخذ على عاتقها تحقيق المؤاءمة بين أركانها الثلاث: البشر والموارد البيئية والتنمية الاقتصادية.
- تعريف ماهر أبو المعاطي (2014) التنمية المستدامة هي تنمية حقيقية مستمرة ومتواصلة هدفها وغايتها الإنسان تؤكد على التوازن بين البيئة بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بما يسهم في تنمية الموارد الطبيعية وتمكين وتنمية الموارد البشرية وإحداث تحولات في القاعدة الصناعية والتنمية على أساس علمي مخطط وفق إستراتيجية محددة لتلبية احتياجات الحاضر والمستقبل على أساس من المشاركة المجتمعية مع الإبقاء على الخصوصية الحضارية للمجتمعات.
- تعريف محمد كامل شرقاوي (2014): التنمية المستدامة هي العملية التي تهدف إلى تحقيق الحد الأعلى من الكفاءة الاقتصادية للنشاط الإنساني ضمن حدود ما هو متاح من الموارد المتجددة وقدرة الأنساق الحيوية الطبيعية على استيعابه والحرص على احتياجات الأجيال القادمة.

- تعريف موسوعة المعلومات ويكيبيديا (2015): التنمية المستدامة هي عملية تطوير الأرض والمدن والمجتمعات وكذلك الأعمال التجارية بشرط أن تلبي احتياجات الحاضر بدون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية حاجاتها. ويواجه العالم خطورة التدهور البيئي الذي يجب التغلب عليه مع عدم التخلي عن حاجات التنمية الاقتصادية وكذلك المساواة والعدالة الاجتماعية.

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف التنمية المستدامة بأنها التنمية المستمرة، والعادلة، والمتوازنة، والمتكاملة، والتي تراعي البعد البيئي في جميع مشروعاتها،والتي لا تجني الثمار للأجيال الحاليّة على حساب الأجيال القادمة.

ولقد حدد ماهر أبو المعاطي (2014) خمسة مفاهيم مرتبطة بالتنمية المستدامة هي كالتالي:

المفهوم الاقتصادي:

ويأخذ مفهوم التنمية المستدامة نمطين:

1- في دول الشمال الصناعية تعني:خفض عميق ومتواصل في استهلاك هذه الدول من الطاقة والموارد الطبيعية وإحداث تحولات جذرية في الأنماط الحياتية السائدة وامتناعها عن تصدير نموذجها التنموي الصناعي عالمياً.

2- في الدول الفقيرة والنامية يعني: توظيف الموارد من أجل رفع المستوى المعيشي للسكان الأكثر فقرا في الجنوب.

المفهوم الاجتماعي الإنساني:

يعتبر السعي من أجل استقرار النمو السكاني ووقف تدفق الأفراد على المدن وذلك من خلال تطوير مستوى الخدمات الصحية والتعليمية وتحقيق أكبر قدر ممكن من المشاركة الشعبية في التخطيط للتنمية.

المفهوم السياسي:

العملية التي بموجبها يتم توسيع فرص الاختيار أمام الناس لجعل التنمية أكثر

ديمقراطية وأكثر مشاركة لكل فرد بطريقة كاملة في القرار المجتمعي ويتمتع بالحرية الإنسانية والاقتصادية والسياسية.

المفهوم البيئـي:

التنمية ذات القدرة على الاستمرار والتواصل في استخدامها وحمايتها للموارد الطبيعية وخاصة الزراعية والحيوانية والمحافظة على تكامل الإطار البيئي في تنظيم الموارد البيئية والعمل على تنميتها في العالم بما يؤدي إلى مضاعفة المساحات الخضراء على الأرض.

المفهوم التقني:

ويشير إلى ذلك النمط من التنمية الذي ينقل المجتمع إلى عصر من الصناعات والتقنيات النظيفة التي تستخدم أقل قدر ممكن من الطاقة والموارد وتنتج الحد الأدنى من الغازات الضارة، حتى يتسنى الحد من التلوث وتحقيق استقرار المناخ.

خصائص التنمية المستدامة :

وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد بعض خصائص التنمية المستدامة كالتالي:

- هي تنمية شاملة أو متكاملة
- هي تنمية مستمرة.
- هي تنمية عادلة.
- هي تنمية متوازنة.
- هي التنمية التي لا تجني الثمار للأجيال الحالية على حساب الأجيال القادمة.
- هي التنمية الرشيدة دون إسراف أو سوء استخدام أو استغلال.
- هي التنمية التي تراعي البعد البيئي في جميع مشروعاتها.
- هي التنمية التي تعظم من قيمة المشاركة الشعبية أو مشاركة المواطنين في جميع مراحل العمل التنموي.
- الربط العضوي التام بين الاقتصاد والبيئة والمجتمع فلكل منظوره الخاص.



وهناك من حدد خصائص التنمية المستدامة كالتالي:

- تختلف عن التنمية بشكل عام في كونها أشد تدخلا وأكثر تعقيدا وخاصة فيما يتعلق بما هو طبيعي وما هو اجتماعي في التنمية بالإضافة إلى أن لها بعدا روحيا وثقافيا يرتبط بالإبقاء على الخصوصية الحضارية للمجتمعات.
- تتوجه أساساً إلى تلبية متطلبات واحتياجات أكثر الشرائح فقرا في المجتمع وتسعي إلى الحد من تفاقم الفقر في العالم من خلال تحقيق التوازن بين النظام البيئي والاقتصادي والاجتماعي وتحقيق الرفاهية الاجتماعية.
- لا يمكن فصل عناصرها وقياس مؤشراتها نتيجة لتداخل الأبعاد الكمية والنوعية التي تتضمنها.
- تقوم على فكرة العدالة بين الأفراد وبين الأجيال وبين الشعوب إلى جانب الاهتمام بدور المجتمع المدني ومنظماته وجميع فئات المجتمع خاصة النساء والأطفال في الأنشطة التنموية بما يسهم في رفع مستوى معيشة أفراد المجتمع.
- تهتم بالموارد سواء كانت بشرية أو بيئية أو مجتمعية وتعمل جاهدة من خلال أنشطتها

على التوعية بالمحافظة عليها واستثمارها خاصة في ارتباطها بالتنمية البشرية حيث أن استمرار التنمية يتوقف على قرارات الإنسان لذا فإن العمل على تمكين البشر وتعليمهم وتنظيمهم هو عليها الأولى.

- تعتبر البعد الزمني بعدا أساسياً حيث أنها تنمية طويلة المدى تعتمد على تقدير إمكانات الحاضر مع مراعاتها حق الأجيال القادمة في الموارد المجتمعية المتاحة أو التي يمكن إتاحتها بالإضافة إلى قيامها على التنسيق والتكامل بين استخدامات الموارد واتجاهات الاستثمار والشكل المؤسسي (ماهر أبو المعاطي:2014).

التطور التاريخي للتنمية المستدامة:

يعود الفضل في نحت مفهوم التنمية المستدامة وتأصيله نظريا إلى كل من الباحث الباكستاني محبوب الحق والباحث الهندي أمارتايا سن، وذلك خلال فترة عملهما في إطار البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة. فالتنمية المستدامة بالنسبة لهما هي تنمية اقتصادية- اجتماعية، لا اقتصادية فحسب، تجعل الإنسان منطلقها وغايتها، وتتعامل مع الأبعاد البشرية أو الاجتماعية للتنمية باعتبارها العنصر المهيمن، وتنظر للطاقات المادية باعتبارها شرطاً من شروط تحقيق هذه التنمية.

كما أن الوزير الأول النرويجي كرو هارلمبر ونطلاند لعب دورا مهما في ترسيخ هذا المفهوم وتحديد ملامحه الكبرى. وفي سنة 1987 صدر تقرير عن الأمم المتحدة والذي أكد على أن التنمية يجب أن تلبي الحاجات الملحة الحالية دون التفريط في الحاجات المستقبلية والتوزيع العادل للثروات وتحسين الخدمات وتجذير مناخ الحريات والحقوق، دون إضرار بالمعطيات والموارد الطبيعية والبيئية، إنها بهذه الصيغة تنمية موجهة لفائدة الإنسان والمجتمع والبيئة، مع الأخذ بعين الاعتبار حاجات وحقوق الأجيال القادمة وهذا ما يجعلنا نصفها بطابع الاستدامة.

مرة أخرى فإن التنمية المستدامة تعتبر مفهوم حديث نسبياً تطور من خلال عمليات وديناميات التنمية خل العقود الماضية وكانت أول تلك المفاهيم هي المتعلقة بتخطيط

التنمية الاقتصادية على المستوى القومي وظهور منظمات دولية دعمت تطور الدول حديثة العهد بالاستقلال ومنها البنك الدولي، صندوق النقد الدولي، وتأسيس برنامج الأمم المتحدة للبيئة عام 1960، إلى أن قام المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة في دورته (45) عام 1968 باتخاذ قرار أكد فيه الحاجة العاجلة لإجراء مكثف على المستويين الوطني والدولي للحد من المخاطر التي تواجه البيئة الإنسانية لتحقيق نمو اقتصادي واجتماعي سليم.

ثم عقد في عام 1972 مؤتمر "استوكهولم" في السويد معلنا أن حماية البيئة البشرية وتحسينها قضية رئيسية تمس رفاهية الشعوب والعمل على تحسين وحماية البيئة البشرية لصالح مواطنيها.

وفي أكتوبر 1982 أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة الميثاق العالمي للطبيعة والذي طالب بأن يشمل التخطيط للتنمية في كل دولة وضع استراتيجيات لحفظ الطبيعة تحقيق تنمية قابلة للاستمرار على أساس التعاون الدولي والعلاقات المتبادلة بين الناس والموارد والذي أكدته عام 1987 لجنة مشكلة لهذا الغرض مؤكدة على تحقيق التنمية القابلة للاستمرار دون ضرر بيئي.

وفي عام 1990م أقر مؤتمر العمل الدولي اعتماد فكرة التنمية المستدامة كأساس لكل أنشطة منظمة العمل الدولي مؤكداً على ضرورة أن تعرف الأهداف والأنشطة البيئية في إطار الأهداف الإنمائية، وأن توضع سياسات التنمية بما يتناسب والاستخدام المنسق للموارد وتزامن معه في عام 1992م انعقاد مؤتمر في ريودي جانيرو بالبرازيل وهو قمة الأرض وقمة كوبنهاجن 1995 وقمة المرأة في بكين 1995 أكدت على ضرورة التنمية المستدامة.

وفي عام 2002م عقد المؤتمر العالمي للتنمية المستدامة في "جوهانسبرج" بجنوب أفريقيا وأقر ضرورة حماية البيئة المشتركة والقضاء على الفقر وتحسين قدرة الدول النامية على التصدي لتحديات العولمة ومجابهتها والحد من المشاكل الصحية المتصلة بالبيئة.

وفي عام 2005 أقر وزراء الشئون الاجتماعية والتخطيط العرب في جامعة الدول العربية الاتجاه التنموي الجديد المتعلق بالتنمية المستدامة الخاص بالأهداف التنموية للألفية بغرض تمكين الفئات التي ينبغي أن تكون أكثر مشاركة في تحقيق التنمية كالمرأة والشباب ومشاركة منظمات المجتمع المدني، وأكد ذلك المؤتمر الثالث لمنظمة المرأة العربية في تونس عام 2010م تحت شعار "المرأة شريك أساسي في عملية التنمية المستدامة (ماهر أبو المعاطي: 2014).



أهداف التنمية المستدامة:

أهداف التنمية المستدامة

العيش بكرامة: القضاء على الفقر ومكافحة غياب المساواة

الناس: ضمان التمتع بموفور الصحة وتوفير المعرفة وإدماج النساء والأطفال

الكوكب: حماية نظمنا الإيكولوجية لصالح كل مجتمعاتنا وأطفالنا

الشراكة: حفز التضامن العالمي من أجل التنمية المستدامة المستدامة

العدل: العمل على إشاعة الأمان والسلام في المجتمعات وتقوية المؤسسات

الرخاء: بناء اقتصاد قوي يشمل الجميع ويفضي إلى التحول

في ضوء الشكل الموضح أعلاه يمكن تحديد أهداف التنمية المستدامة كالتالي:

1- **الناس**: ضمان التمتع بموفور الصحة وتوفير المعرفة وإدماج المرأة والأطفال.

2- **العيش بكرامة**: والقضاء على الفقر ومكافحة غياب المساواة.

3- **الرخاء**: بناء اقتصاد قوي يشمل الجميع ويفضي للتحول إلى اقتصاد منتج ومتقدم.

4- **العدل**: العمل على إشاعة الأمن والأمان والسلام في المجتمعات وتقوية المؤسسات والجمعيات في المجتمع.

5- **الشراكة**: حفز التنسيق والتعاون والتضامن العالمي من أجل التنمية المستدامة.

6- **الكوكب**: حماية النظم الأيكولوجية لصالح مجتمعاتنا وأطفالنا.

كذلك تري منظمة الأمم المتحدة (1987) أن أهداف التنمية المستدامة تتمثل في:

1- تحقيق النمو الاقتصادي

2- تحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية

3- ترشيد استخدام جميع أنواع الموارد

4- حفظ الموارد الطبيعية والبيئية من أجل الأجيال القادمة

5- التنمية الاجتماعية.



ثم وضعت منظمة الأمم المتحدة خلال السنوات الأخيرة أهداف تفصيلية للتنمية المستدامة كالتالي:

1- إنهاء الفقر بكافة أشكاله.
2- إنهاء الجوع وتأمين الغذاء وتحسين التغذية والزراعة.
3- ضمان حياة صحية وتعزيز مستوى معيشي مناسب لجميع الأعمار.
4- ضمان جودة تعليم للجميع وتعزيز فرص التعليم المستمر للجميع.
5- تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والفتاة.
6- ضمان إتاحة خدمات المياه والصرف الصحي للجميع.
7- ضمان الحصول على طاقة حديثة ونظيفة وللجميع.
8- تعزيز النمو الاقتصادي والتوظيف المنتج لجميع القادرين على العمل.
9- تحقيق تصنيع مستدام وتبني الإبداع والابتكار.
10- تقليل عدم المساواة داخل الدول وبين الدول.
11- بناء مدن آمنة وإنسانية ومستدامة.
12- ضمان استهلاك وإنتاج مستدام.
13- اتخاذ أفعال عاجلة لتحسين المناخ.
14- المحافظة على الأنهار والبحار والمحيطات والمسطحات المائية والكائنات الحية.
15- حماية وتعزيز الاستخدام المستدام للنسق الأيكولوجي والغابات ومحاربة التصحر والمحافظة على التنوع البيولوجي.
16- تعزيز السلام الدولي والعدالة للجميع والمسائلة على جميع المستويات.
17- تقوية وسائل تنفيذ والشراكة لتحقيق التنمية المستدامة.



أيضا حاول ماهر أبو المعاطي (2014) رصد أهداف التنمية المستدامة بشكل تفصيلي كالتالي:

1- المحافظة على التوازن بين الموارد المتاحة والحاجة الأساسية للبشر معاً على المدى البعيد، مع ترشيد استثمار كافة الموارد ووضع أولويات للاستخدامات المخلفة لتلك الموارد.

2- تحقيق النمو الاقتصادي المقترن بتحقيق الرفاهية الاجتماعية والإنسانية معتمدة على التنمية البشرية كعنصر حيوي والعلاقات التبادلية والتكاملية بين كل من السكان والموارد والبيئة والنهوض بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي والبيئي والعمراني.

3- تحقيق مزيد من العدالة للفئات الأكثر حرماناً أو المتعرضة للخطر في المجتمع وتحسين جودة الحياة والعمل على منح القوة أو تمكين الإنسان مع إعطاء اهتمام لكل من الإنسان وبيئته والعلاقات بينهما.

4- تدعيم المشاركة الفردية والجماعية والمجتمعية وإتاحة فرصة لمشاركة الإنسان بطريقة أساسية في إحداث التغيير المرغوب في شخصيته أو في البيئة أو في كليهما.

5- اكتشاف وتشجيع وتنمية القدرات البشرية في المجتمعات بما يمكننها من أن تكون مبدعة وقادرة على استخدام التكنولوجيا المناسبة للواقع المجتمعي والتي تنظم وتوجه

استخدام الموارد المجتمعية بما يسهم في وجود توازن بين ديناميكية بناء الموارد الطبيعية في المجتمع وجهود المورد البشري.

6- المساهمة في بناء القدرات المؤسسية في المجتمع بحيث تكون أكثر كفاءة وفاعلية في توجيه المورد البشري وتفعيل مشاركته في استخدام الموارد المالية والمادية والتنظيمية مع المساهمة في توفير قدرات إدارية تتمتع بدرجة عالية من الكفاءة في صنع وتنفيذ وتقويم سياسات التنمية في المجتمع حاضراً ومستقبلاً.

7- تشجيع استخدام التكنولوجيا النظيفة ذات المخلفات المحدودة وغير الملوثة مع ترشيد وحسن اختيار المواقع الصناعية وتنمية الموارد الطبيعية المتجددة وغير المتجددة في إطار زمني يحقق عدالة الاستخدام للأجيال الحضارة مع عدم تجاهل حق الأجيال القادمة في ذلك.



أهمية التنمية المستدامة:

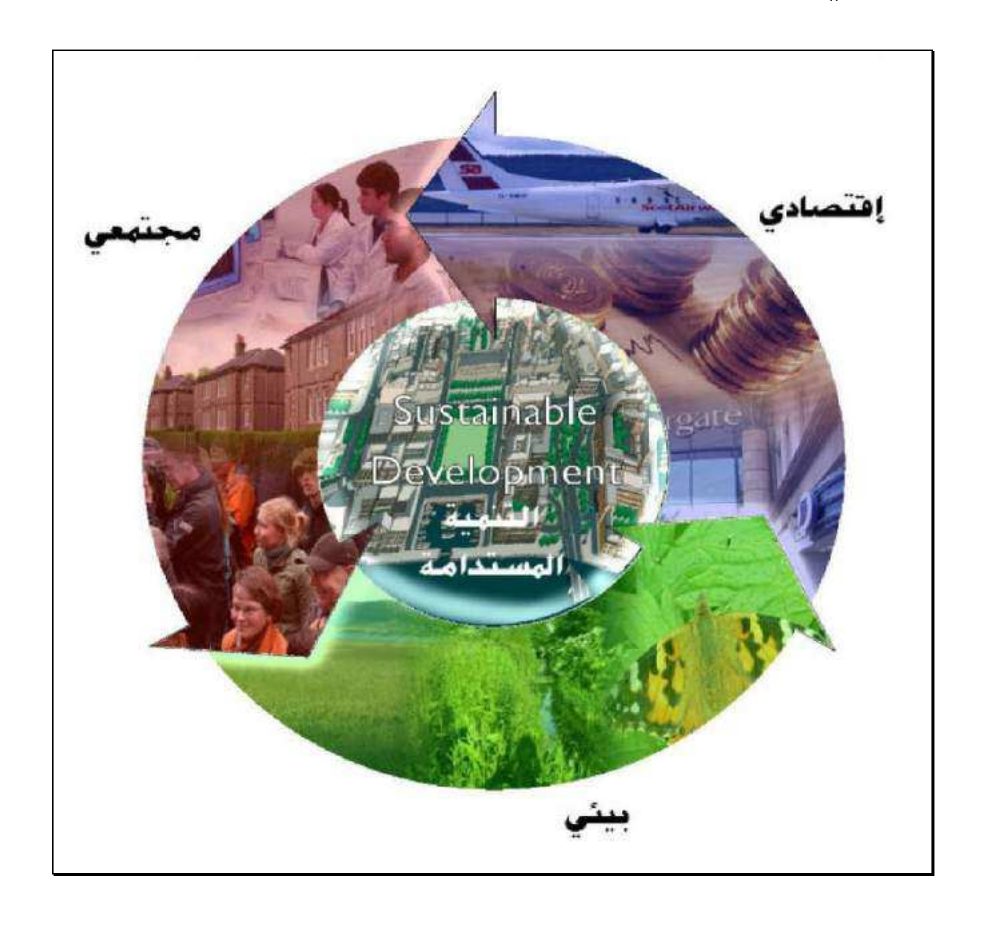
التنمية المستدامة تعتبر حلقة وصل بين الجيل الحالي والجيل القادم تضمن استمرارية الحياة الإنسانية، وتضمن للجيل القادم العيش الكريم والتوزيع العادل للموارد داخل الدولة الواحدة، وحتى بين الدول المتعددة.

وتكمن أهمية التنمية المستدامة كونها وسيلة لتقليص الفجوة بين الدول المتقدمة والنامية وتلعب دورا كبيرا في تقليص التبعية الاقتصادية للخارج، وتوزيع الإنتاج وحماية البيئة، العدالة الاجتماعية، تحسين مستوى المعيشة، رفع مستوى التعليم، تقليص نسبة الأمية، توفير رؤوس الأموال، رفع مستوى الدخل القومي، العدالة الاجتماعيّة.

ولتقليص هذه الفجوة وتحقيق كل هذه الأولويات لابد لنا من رؤية إستراتيجية مدروسة وواضحة لنتمكن من ترك إرث للجيل القادم.

كما أن التنمية المستدامة تعتبر حلقة وصل بين الشمال والجنوب وتكامل للمصالح بينهما وسداد لدين الدول المتقدمة التي استنزفت موارد الدول المتخلفة إبان الاستعمار (محمد عربي: 2003 ؛ عربي محمد 1992).

مجالات التنمية المستدامة:



يمكن تحديد ثلاثة مجالات رئيسية للتنمية المستدامة، هي كالتالي:

- التنمية الاقتصادية
- التنمية الاجتماعية
- التنمية البيئية

والجزء التالي يتحدث بإيجاز عن هذه المجالات:

1- التنمية الاقتصادية:

يقصد بالتنمية الاقتصادية Economic Development بشكل عام إلى الإجراءات المستدامة والمنسقة التي يتخذها صناع السياسة والجماعات المشتركة، والتي تسهم في تعزيز مستوى المعيشة والصحة الاقتصادية لمنطقة معينة. أيضا تشير التنمية الاقتصادية إلى التغيرات الكمية والنوعية التي يشهدها الاقتصاد.

ويمكن أن تشمل هذه الإجراءات مجالات متعددة، من بينها رأس المال البشري والبنية التحتية الأساسية والتنافس الإقليمي والاستدامة البيئية والشمولية الاجتماعية والصحة والأمن والقراءة والكتابة، فضلا عن غيرها من المجالات الأخرى.

ويختلف مفهوم التنمية الاقتصادية عن النمو الاقتصادي Economic Growth . فبينما تشير التنمية الاقتصادية إلى مساعي التدخل في السياسات بهدف ضمان الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية للأشخاص، ويشير النمو الاقتصادي إلى ظاهرة الإنتاجية في السوق والارتفاع في معدل الناتج المحلي الإجمالي. وهكذا يمكن القول بأن النمو الاقتصادي هو أحد جوانب عملية التنمية الاقتصادية.

ومن المؤشرات الاقتصادية التي يمكن استخدامها في قياس مدى تقدم أو بطء أو تخلف التنمية الاقتصادية، نذكر:

- متوسط الدخل الفردي
- متوسط الدخل الأسري
- متوسط الدخل القومي
- حجم قطاع الزراعة
- حجم قطاع الصناعة
- مدى وفرة الموارد الطبيعية
- نسبة توظيف رأس المال
- حجم الإنتاج
- حجم الاستهلاك

- معدلات التصدير
- معدلات الاستيراد
- حجم الدين الداخلي
- حجم الدين الخارجي
- القيمة الشرائية للعملة المحلية

2- التنمية الاجتماعية:

التنمية المتوازنة لا تنصب فقط على التنمية الاقتصادية، بل للتنمية جوانب اجتماعية وثقافية وإنسانية أيضا. ويقصد بالتنمية الاجتماعية Social Developmentعلى أنها تنمية علاقات الإنسان المتبادلة وتحسين مستوى التعليم والثقافة والوعي والسياسة والصحة لديه وإتاحة فرص الحرية والمشاركة له.وتهتم التنمية الاجتماعية من حيث الاختصاص بقطاعين هما: الحكومة ومنظمات المجتمع المدني وعلى رأسها الجمعيات الأهلية أو الخيرية.

هذا ويمكن تحديد ثلاث اتجاهات في التنمية الاجتماعية، هي كالتالي:

الاتجاه الأول: مؤداه أن التنمية مرادفة لاصطلاح الرعاية الاجتماعية Social Care بالمعنى الضيق لمفهوم الرعاية.

الاتجاه الثاني: يعتبر أن التنمية مجموعة من الخدمات الاجتماعية Social Services التي تقدم في مجالات كثيرة كالصحة والتعليم.

أما **الاتجاه الثالث**: فيرى أن التنمية الاجتماعية هي عمليات تغير اجتماعي Social Change تلحق بالبناء الاجتماعي ووظائفه بغرض إشباع الحاجات الاجتماعية للفرد والجماعة، بمعنى أنها عملية تغيير اجتماعي لكافة الأوضاع التقليدية من أجل إقامة بناء اجتماعي جديد ينبثق عنه علاقات جديدة وقيم مستحدثة تشبع رغبات وحاجات الأفراد وتطلعاتهم ولا يتم ذلك إلا عن طريق دفعة قوية لإحداث تغيرات كيفية ولإحداث التقدم المنشود(عبد الباسط محمد حسن: 1970 ؛ إسماعيل حسن عبد الباري: 1987 ؛ محمد شفيق: 1994).

هذا وتُحدد الكتابات أهداف التنمية الاجتماعية في التالي:

1- خلق الرغبة في التغيير من خلال إيضاح عدم الرضا عن الوضع القائم وإيجاد أدوار اجتماعية جديدة لأفراد المجتمع، ليتم تغييره من مجتمع تقليدي إلى مجتمع متقدم من الناحية الاجتماعية والمادية.

2- تحسين التعليم والوضع الاجتماعي للأفراد لمساعدتهم في حل مشكلاتهم.

3- حل المشكلات الناتجة عن التنمية الاقتصادية كالانتقال من المجتمع الريفي إلى الحضري والتي قد تزيد من نسبة البطالة.

4- غرس القيم والاتجاهات الاجتماعية الإيجابية كالتعاون وأداء الواجب.

5- تدعيم الحياة داخل الأسرة الواحدة لتزيد من تماسكها واستقرارها وتعاون أفراد الأسرة فيما بينهم) عبد الباسط محمد حسن: 1970 ؛ إسماعيل حسن عبد الباري: 1987 ؛ محمد شفيق: 1994).

ومن المؤشرات الاجتماعية التي يمكن استخدامها في قياس مدى تقدم أو بطء أو تخلف التنمية الاجتماعية، نذكر:

- الخدمات الاجتماعية الحكومية المتوفرة
- الخدمات الاجتماعية الأهلية المتوفرة
- الخدمات الصحية المتوفرة
- نسبة التعليم في المجتمع
- نسبة الأمية في المجتمع
- نسبة المواليد والوفيات
- الوعي الثقافي في المجتمع
- مدى تقبل الآخر
- معدل المشاركة الشعبية
- مدى توفر خدمات شغل أوقات الفراغ
- عدد منظمات المجتمع المدني وخاصة الجمعيات الأهلية

3- التنمية البيئية:

في البداية لابد من تقديم تعريف سريع لمفهوم البيئة وحماية البيئة، قبل أن نعرف التنمية البيئية. فالبيئة Environment هي ذلك الوسط أو المحيط أو الإطار الذي يعيش فيه الإنسان مع الكائنات – الحية وغير الحية– الأخرى، والمفروض أن تكون هذه العيشة المشتركة متوازنة ومتكاملة ومعتمدة على بعضها البعض دون خلل أو ضرر أو إسراف أو تبذير أو تلوث... والبيئة قد تكون بيئة بشرية وبيئة طبيعية. أيضاً من تعريفات البيئة هي كل ما يحيط بالإنسان من موجودات، من ماء وهواء وكائنات حية وجماد. وهي المجال الذي يمارس فيه الإنسان حياته ونشاطاته المختلفة.

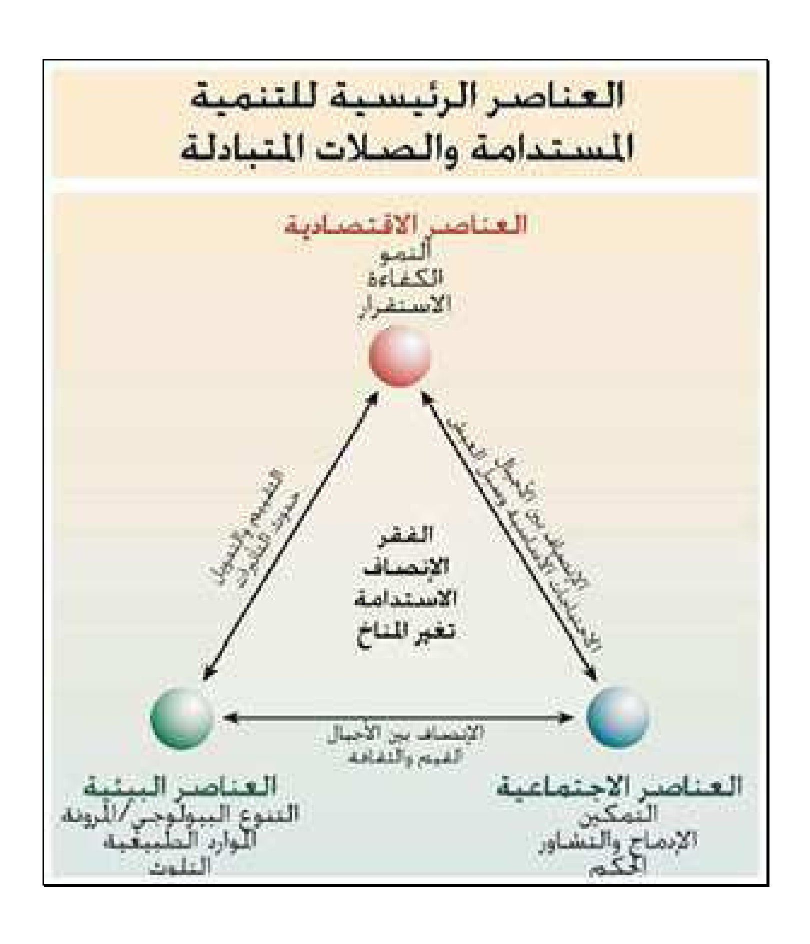
أما حماية البيئة من التلوث Pollution فهي تشير إلى مجموعة السياسات والإجراءات والوسائل والأساليب التي تستهدف وقاية وصيانة البيئة من المشكلات والمخاطر البيئية (مثل: التلوث والتصحر وارتفاع درجات الحرارة وجفاف المسطحات المائية...) والمحافظة على مواردها وتوازنها وتنوعها واستدامتها (انظر: زكية عبد القادر وآخرون: 2016). والبيئة السليمة هي البيئة التي سلم ماؤها وهواؤها وتربتها من التلوث. وحماية البيئة هي فلسفة واسعة وحركة اجتماعية ظهرت بشكل واسع إزاء المخاوف التي تتعرض لها بيئة كوكب الأرض، من تلوث وتغيرات مناخية خطيرة مثل: الاحتباس الحراري والتصحر وارتفاع درجة حرارة الجو، وهذه الحركة إلى التأثير على العملية السياسية من خلال الضغط والتعليم والتوعية. ولقد تأسست العديد من جمعيات حماية البيئة وبعض الأحزاب وحمايتها من التلوث. وترفع هذه الجمعيات والأحزاب شعار اللون الأخضر.

أما التنمية البيئية Environmental Development فهي نوع من التنمية للبيئة التي حولنا بهدف المحافظة عليها وعلى مواردها الطبيعية وحمايتها من التلوث والعمل على تحقيق التوازن والتنوع والاستمرارية لها وإشباع حاجات الأجيال الحالية مع عمل حساب الأجيال القادمة أو المستقبلية. ومن أسس التنمية البيئية الاعتماد على الذات وتحقيق تعايش متبادل بين الإنسان والبيئة مفيد لكل منهما، والمواءمة بين التقدم الاجتماعي والاقتصادي والإدارة الرشيدة للموارد والبيئة...

والتنمية البيئية تحرص على تحقيق التنمية بمختلف أنواعها ومجالاتها ومستوياتها، مع التأكيد على عدم حدوث أي أضرار أو كوارث بيئية. ويمكن إعطاء بعض الأمثلة على التنمية البيئية في الآتي:

- المحافظة على الأراضي الزراعية
- مكافحة التصحر
- المحافظة على المسطحات المائية
- العمل على زيادة المساحات الخضراء
- زراعة الأشجار والمحافظة عليها
- حماية الكائنات الحية
- حماية الكائنات غير الحية
- التحول نحو الطاقة النظيفة (مثل: الطاقة الشمسية وطاقة الرياح وطاقة الأمواج...)
- تطبيق فكر المدن الخضراء والذكية
- جعل معظم الأعمال المكتبية تتم من خلال الأنظمة المعلوماتية
- التخفيف من استهلاك الأوراق.
- تشجيع حفظ المواد المطبوعة من خلال الطباعة ذات الوجهين.
- تدوير محابر الطابعات ولمبات الإضاءة
- تدوير المعدات الخاصة بتكنولوجيا المعلومات
- تدوير الورق
- استخدام أكياس القمامة القابلة للتحلل بيولوجياً
- تعميم الرسائل عن التوعية البيئية في الأماكن المشتركة
- استخدام الأضواء والإلكترونيات التي توفر الطاقة
- إدخال نظام التصريف المزدوج في الحمامات
- التشجيع على النظافة من دون استهلاك المياه من خلال توفير معقم اليدين في الأماكن المشتركة.

وفي الشكل التالي تمثل رؤوس المثلث المجالات الرئيسية الثلاثة للتنمية المستدامة: الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. ويرمي الميدان الاقتصادي في الأساس إلى تحسين رفاهة الإنسان، وذلك في المقام الأول من خلال الزيادات في استهلاك السلع والخدمات. ويركز الميدان البيئي على حماية سلامة ومرونة النظم الايكولوجية. ويشدد الميدان الاجتماعي على تقوية العلاقات البشرية وتحقيق الطموحات الفردية والجماعية. وتظهر أمثلة للروابط بين الميادين الثلاثة بطول أضلاع المثلث. وتظهر داخل المثلث القضايا المهمة، مثل تغير المناخ والفقر والإنصاف والاستدامة وهي تتفاعل مع الميادين الثلاثة جميعا.



أيضا هناك من حدد ثلاثة مجالات رئيسية للتنمية المستدامة في الآتي:

1- النمو الاقتصادي
2- حفظ الموارد الطبيعية والبيئة
3- التنمية الاجتماعية

والتالي عرضا موجزا لبعض هذه المجالات (موسوعة المعلومات ويكيبيديا: 2015):



1- **المياه:** تهدف الاستدامة الاقتصادية فيها إلى ضمان إمداد كافٍ من المياه ورفع كفاءة استخدام المياه في التنمية الزراعية والصناعية والحضرية والريفية. وتهدف الاستدامة الاجتماعية إلى تأمين الحصول على المياه في المنطقة الكافية للاستعمال المنزلي والمشاريع الزراعية الصغيرة للأغلبية الفقيرة. وتهدف الاستدامة البيئية إلى ضمان الحماية الكافية للمستجمعات المائية والمياه الجوفية وموارد المياه العذبة وأنظمتها الإيكولوجية.



2- **الغذاء:** تهدف الاستدامة الاقتصادية فيه إلى رفع الإنتاجية الزراعية والإنتاج من أجل تحقيق الأمن الغذائي الإقليمي والتصديري. وتهدف الاستدامة الاجتماعية إلى تحسين الإنتاجية وأرباح الزراعة الصغيرة وضمان الأمن الغذائي المنزلي. وتهدف الاستدامة البيئية إلى ضمان الاستخدام المستدام والحفاظ على الأراضي والغابات والمياه والحياة البرية والأسماك وموارد المياه...



3- **الصحة:** تهدف الاستدامة الاقتصادية فيها إلى زيادة الإنتاجية من خلال الرعاية الصحية والوقائية وتحسين الصحة والأمان في أماكن العمل. وتهدف الاستدامة الاجتماعية فرض معايير للهواء والمياه والضوضاء لحماية صحة البشر وضمان الرعاية الصحية الأولية للأغلبية الفقيرة. وتهدف الاستدامة البيئية إلى ضمان الحماية الكافية للموارد البيولوجية والأنظمة الإيكولوجية والأنظمة الداعمة للحياة.

4- **المأوى والخدمات:** تهدف الاستدامة الاقتصادية فيها إلى ضمان الإمداد الكافي والاستعمال الكفء لموارد البناء ونظم المواصلات. وتهدف الاستدامة الاجتماعية إلى ضمان الحصول على السكن المناسب بالسعر المناسب بالإضافة إلى الصرف الصحي والمواصلات للأغلبية الفقيرة. وتهدف الاستدامة البيئية إلى ضمان الاستخدام المستدام أو المثالي للأراضي والغابات والطاقة والموارد المعدنية.

5- **الدخل:** تهدف الاستدامة الاقتصادية فيه إلى زيادة الكفاءة الاقتصادية والنمو وفرص العمل في القطاع الرسمي. وتهدف الاستدامة الاجتماعية إلى دعم المشاريع الصغيرة وخلق الوظائف للأغلبية الفقيرة في القطاع غير الرسمي. وتهدف الاستدامة البيئية إلى ضمان الاستعمال المستدام للموارد الطبيعية الضرورية للنمو الاقتصادي في القطاعين العام والخاص وتهدف أيضا إلى الزيادة في الدخل الفردي لتحقيق الرفاه الاجتماعي.

الفصل الخامس

أبعاد وأطراف وفلسفة ومبادئ التنمية المستدامة

ويشتمل هذا الفصل على النقاط التالية:

- أبعاد تحقيق التنمية المستدامة
- الأطراف الفاعلة في التنمية
- فلسفة التنمية المستدامة
- مبادئ التنمية المستدامة

الفصل الخامس

أبعاد وأطراف وفلسفة ومبادئ التنمية المستدامة

أبعاد تحقيق التنمية المستدامة :

إن الملاحظ من خلال تعريفات التنمية المستدامة التي تم عرضها أن لها أبعادا متكاملة لنجاحها تتضمن البعد الاقتصادي، الاجتماعي، السياسي، البيئي، التقني، وفيما يلي عرض لتلك الأبعاد (ماهر أبو المعاطي: 2014):

البعد الاقتصادي:

1- يتضمن هذا البعد ضرورة إعادة الإصلاح الاقتصادي في المجتمع بشكل صحيح لتحقيق أفضل مستوى معيشة لأفراده وزيادة نصيب الفرد من الدخل القومي الحقيقي.

2- كما يتضمن ذلك إيقاف تبديد الموارد الطبيعية سواء من خلال إجراء تخفيضات متواصلة في مستويات الاستهلاك المبدد للطاقة عبر تحسين مستوى الكفاءة وإحداث تغيير جذري في أسلوب الحياة أو تغيير أنماط الاستهلاك التي تهدد التنوع البيولوجي

في البلدان الأخرى دون ضرورة كاستهلاك الدول المتقدمة للمنتجات الحيوانية المهددة بالانقراض.

3- بالإضافة إلى اعتبار التنمية المستدامة فرص اقتصادية، من خلال التعرف على أنواع رأس المال سواء كان طبيعياً أو بشرياً أو اجتماعياً، والعمل على تزويد الأجيال القادمة بقدر من رأس المال يعادل على الأقل ما هو متاح للجيل الحالي.

4- ويتميز البعد الاقتصادي أيضا بالعمل على تقليص تبعية البلدان النامية اقتصاديا على البلدان الغنية، مع تحريم موارد المجتمعات الفقيرة لأغراض التحسن المستمر في مستويات المعيشة بما يضمن عدم وجود تفاوت في الدخل والتخفيف من عبء الفقر وجعل فرص الحصول على الموارد والمنتجات والخدمات فيما بين الأفراد داخل المجتمع أقرب إلى المساواة.

البعد الاجتماعي/الإنساني:

1- ويتضمن هذا البعد أن تأخذ التنمية المستدامة في اعتبارها سعادة الإنسان بتحسين نوعية حياته وتوفير فرص العمل وسيادة قيم العدل والمساواة بين السكان مع التركيز بصفة عامة على الجماعات المحرومة أو المهمشة يضاف إلى ذلك ضرورة الاهتمام بتوجيه الجهود للاستثمار في رأس المال البشري خاصة في الدول النامية حيث الاستثمار في الصحة والتعليم والتغذية، وزيادة معارف ومهارات البشر لمساعدتهم على تحسين أدائهم في العمل والإنتاج.

2- كما يتضمن هذا البعد العمل على تحقيق تقدم كبير في سبيل تثبيت نمو السكان حتى لا يحد التزايد من جهود التنمية بالإضافة للاهتمام بتوزيع السكان بإنشاء مدن جديدة والنهوض بالتنمية الريفية النشطة لإبطاء حركة الهجرة إلى المدن، واعتماد تكنولوجيات تؤدي إلى التقليص إلى الحد الأدنى، من الآثار البيئية للتحضر، كما ينطوي البعد الاجتماعي على استخدام الموارد البشرية استخداماً كاملاً وذلك بمحاربة الجوع والارتقاء بمستوى الخدمات وإعادة تخصيص الموارد لضمان الوفاء بالاحتياجات البشرية الأساسية وحماية التنوع الثقافي.

3- وأخيراً الاهتمام بتحقيق العدالة الاجتماعية بين الأفراد والمجتمعات وعدم التضحية بالأجيال القادمة في سبل إشباع احتياجات ومواجهة مشكلات الجيل الحالي.

البعد السياسي:

1- في إطار التعريف السياسي للتنمية المستدامة يمكن القول أن هذا البعد يؤكد على أن يتعهد النظام السياسي في المجتمع بتبني سياسات التنمية المستدامة ووضع استراتيجيات تحقيقها والالتزام بتنفيذ برامجها من خلال إنجازات وإجراءات وتشريعات يتم الالتزام بها كما يتضمن هذا البعد توسيع فرص الاختيار أمام سكان المجتمع لجعل التنمية أكثر ديمقراطية مع ترشيد المنظمات المجتمعية والإدارة وزيادة القدرات الفعلية للنسق السياسي حتى يمكن أن تتحقق تنمية حقيقية في المجتمع.

2- بالإضافة لذلك ضرورة ضمان المشاركة الحقيقية للأفراد والمؤسسات المجتمعية بطريقة كاملة في اتخاذ القرار المجتمعي وتمتعهم بالحرية الإنسانية والسياسية، وهذا يعني أن البعد السياسي يحتاج إلى مشاركة تسهم القرارات في التخطيط له وتنفيذه لأن جهود التنمية التي لا تشترك الجماعات المحلية فيها، كثيرا ما يصيبها الإخفاق.

3- وأخيراً فإن ذلك البعد يتضمن ضرورة قيام التنظيم السياسي بتعبئة سكان المجتمع بفاعلية في تحقيق التنمية المستدامة.

البعد البيئي:

1- ويعنى هذا البعد أن التنمية المستدامة تهتم بتحقيق التوازن البيئي بين جهود وأنشطة الإنسان والبيئة وتدعم الجهود الإيجابية والتغلب على السلبية التي تحدث خللاً في التوازن البيئي ومنع استنزاف الإنسان لموارد البيئة، حتى لا يؤثر القيام بذلك على مستقبل التنمية في المجتمع كما يعني هذا البعد الاهتمام بحماية وصيانة وتنمية الموارد الطبيعية اللازمة لا نتاج المواد الغذائية والوقود، واتخاذ الإجراءات الكفيلة بعدم إتلاف التربة أو تدمير الغطاء النباتي واستحداث وتبني ممارسات وتكنولوجيات زراعية محسنة تزيد الإنتاج.

2- صيانة المياه خاصة في المناطق التي تقل فيها إمدادات المياه، بالإضافة إلى حماية المناخ من الاحتباس الحراري وعدم المخاطرة بإجراء تغييرات كبيرة في البيئة العالمية بما يكون من شأنه إحداث تغيير في الفرص المتاحة للأجيال القادمة وهذا يعني الحيلولة دون زعزعة استقرار المناخ أو النظم الجغرافية الفيزيقية والبيولوجية أو تدمير طبقة الأوزون الحامية للأرض من جراء أفعال الإنسان.

3- ضرورة الاهتمام بوضع تقدير للآثار البيئية في كل المشروعات التنموية الأساسية في المجتمع مع الإقلال من النفايات بإعادة استخدام الموارد مما يقلل من التلف وبما يزيد من مساهمة الموارد المعاد استخدامها في الإنتاج والاستهلاك والاهتمام بتحقيق وزيادة الوعي البيئي بما يضمن المشاركة المحلية لجميع سكان المجتمع في المحافظة على البيئة وعدم الإضرار بها.

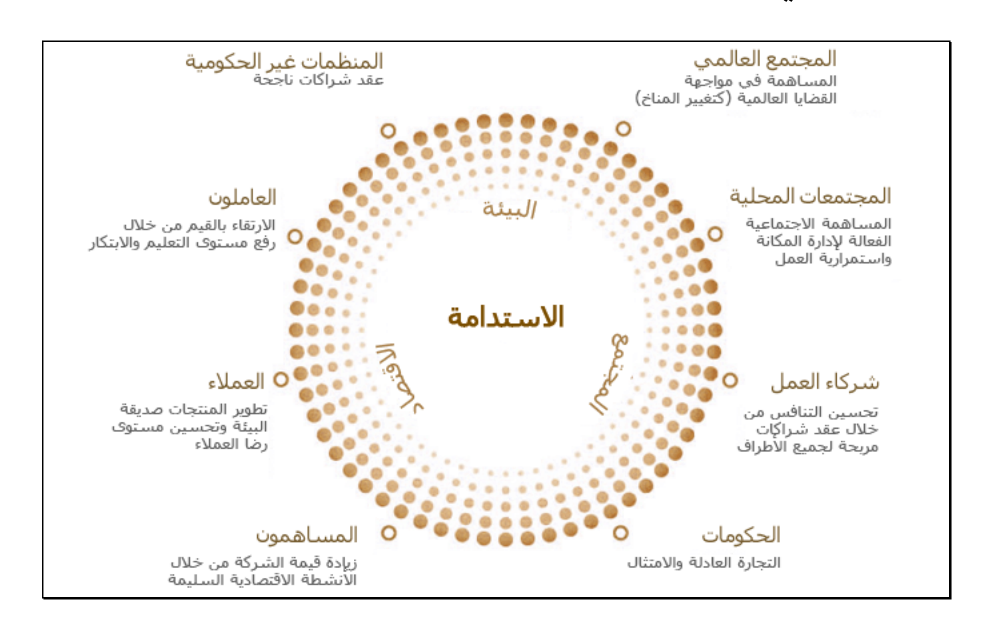
البعد التكنولوجي أو التقني:

ويعني هذا البعد تشجيع استخدام التكنولوجيا النظيفة التي لها نفايات بسيطة أو التي ليس لها نفايات واستخدام التكنولوجيا صديقة البيئة أو الاهتمام باستخدام مصادر الطاقة النظيفة كالطاقة الشمسية والرياح والغاز الطبيعي خاصة في الصناعة والمنازل.

كما يعني ذلك ضرورة فرض النصوص القانونية الخاصة بعقوبات لمستخدمي التكنولوجيا الملوثة حتى لا يكون هناك مزيد من التدهور في نوعية البيئة، ويتم ذلك من خلال الاستثمار في التعليم والتنمية البشرية بما يحقق أهداف التنمية المستدامة.

كما يتضمن ذلك ضرورة الاهتمام باستخدام المحروقات وطرح نفاياتها داخل البيئة بطريقة لا تضر بالبيئة، إلى جانب اتخاذ الإجراءات الكفيلة بالحد من انبعاث الغازات مثل ثاني أكسيد الكربون واستحداث تكنولوجيا جديدة لاستخدام الطاقة الحرارية بكفاءة أكبر.

الأطراف الفاعلة في التنمية المستدامة:



في ضوء الشكل الموضح أعلاه يمكن تحديد أطراف التنمية المستدامة كالتالي:

1- المجتمع العالمي
2- المجتمعات المحلية
3- شركاء العمل
4- الحكومات
5- المساهمون
6- العملاء
7- العاملون

فمسئولية التنمية المستدامة هي مسئولية مشتركة على جميع الأطراف السابقة. والتنمية المستدامة تنجح في تحقيق أهدافها عندما يتحقق التنسيق والتعاون بين كل هذه الأطراف وعندما يقوم كل طرف بدوره المطلوب والمتوقع منه...

وإذا كانت الدول طرفا أساسيا في التنمية المستدامة ينبغي عليها الاستعانة بأطراف

أخرى فاعلة وأولها المنظمات الدولية التي أزداد دورها مع انتشار العولمة.وقامت الأمم المتحدة كمنظمة دولية عام 1972 بإرساء هيئات فرعية لحماية البيئة ENNP.أماّ منظمة التجارة العالمية فقد وضعت مجموعة من المعايير للالتزام بالتنمية المستدامة وقدّمتها في مؤتمر الدوحة الوزاري في العام 2001 ، ومنها:

1- ضرورة التنسيق بين سياسات التجارة والبيئة والتنمية.
2- أهمية التشاور والشفافية.
3- تشجيع المبادرات الطوعية لدراسة آثار وتقييم السياسات البيئية والتنموية.
4- تشجيع التعاون بين المنظمات الدولية وغير الحكومية.

وأماّ البنك الدولي فقد ركّز من جهته على التنمية المستدامة وطلب أن تصبح الحكومات أكثر شفافية ومسؤولية مقابل تقديم مساعدات لها من الدول النامية.وأنشأ الصندوق من أجل البيئة العالمية سنة 1990 وهو مكلّف بمنح البلدان النامية الأموال الضرورية لتمويل النفقات الزائدة المرتبطة بسياسات التنمية.

وأماّ المنظمات غير الحكومية المعنية بشؤون البيئة والتنمية المستدامة أظهرت كثيرا من التصميم على مواجهة سياسات الاقتصاد العولمي الليبرالي والبحث عن بدائل مستدامة وركّزت على ترشيد الاستهلاك.والحصول على اقتصاد مستدام دون المساس بحقوق الأجيال القادمة ويطلب الكثير من المنظمات البيئية في العالم اعتراف الدول المتقدمة بديونها تجاه العالم الثالث جرّاء استنزاف الموارد الطبيعية بقيمة أكبر من ديون العالم الثالث اليوم، وبمساءلة الشركات وتعتبر منظمة السلام الأخضر في طليعة المنظمات، ولقد اتجهت المنظمات الحكومية في السعي للتوعية بهذه الأسس وبجعلها بديلا عن تغلغل العولمة وجاءت مبادرة نادي روما (الدائنون العموميون الرئيسيون)، بإلغاء جزء من ديون البلدان ذات الدخل الضعيف.

ثمّ اقترح حل بديل هو الدين مقابل حماية البيئة، فأقامت البنوك سوقا ثانوية يتمّ فيها بيع الديون المشكوك في تسديدها بسعر أقّل من قيمتها الأصلية، وصل فيه التخفيض إلى 85٪، عندئذ يمكن لمنظمة غير حكومية من دول الشمال أن تشتري هذه الديون تمّ التنازل

عنها لصالح منظمة حكومية من البلد المستدين، ثمّ هذه الأخيرة تبيع بالعملة المحلية الديون المخفضة إلى البنك المركزي وبهذا يمكن له أن يخفف دينه الخارجي وأن يقلص حاجاته من العملة الصعبة، هذه العملية تقوم بتحويل دينه إلى رصيد مالي لفائدة التنمية المستدامة.لكن هذا الحل يبقى ضعيف المردود لعدم تطبيقه بصفة واسعة.

فلسفة التنمية المستدامة:

الجزء التالي سيقوم بالحديث عن فلسفة Philosophy ومبادئ Principles التنمية المستدامة. وهناك جوانب مشتركة بين الفلسفة والمبادئ في كونهما لهما وظيفة توجيهية وإرشادية للعاملين في ميدان التنمية المستدامة حتى تكون الممارسة والتطبيق لأهداف وأنشطة وبرامج التنمية المستدامة في الاتجاه السليم والطريق الصحيح بدون أخطاء أو تجاوزات أو عشوائية أو ذاتية أو إسراف...

من تعريفات فلسفة التنمية المستدامة بأنها مجموعة من القيم والأخلاقيات التي تؤمن بها التنمية المستدامة، ومجموعة الحقائق التي يرتكز عليها هذا النمط من التنمية. وهذه الفلسفة تساعد وتوجه العاملين عند ممارسة وتطبيق وتنفيذ وتقويم مشروعات وبرامج التنمية المستدامة. والآتي عرضا موجزا لمجموعة من القيم والأخلاقيات والحقائق في ميدان التنمية المستدامة:

أولا: قيم وأخلاقيات التنمية المستدامة

للتنمية المستدامة العديد من القيم Values والأخلاقيات Ethics التي تؤمن بها وتلتزم بها وتطبقها عند التعامل مع الناس والمجتمع بما فيه من منظمات. ومن هذه القيم والأخلاقيات نذكر: الحرية والمشاركة الشعبية أو المجتمعية والمساواة والعدالة الاجتماعية وحق تقرير المصير والنسبية والأمانة والنزاهة وقدرة الناس واحترام الكرامة الإنسانية وتقبل التنوع والاختلافات وضرورة إشباع الاحتياجات الإنسانية الرئيسية...

ويمكن عرض هذه القيم والأخلاقيات بشيء من التفصيل كالتالي:

1- الإيمان بجميع حقوق الإنسان وعلى رأسها حقه في الحياة والنمو والتعليم والعمل.

2- الإيمان بقيمة الفرد وكرامته.

3- الإيمان بأن كل إنسان له فرديته وشخصيته الخاصة به.

4- الإيمان بوجود الاختلاف والتنوع بين الناس والمجتمعات.

5- الإيمان بالفروق الفردية سواء بين الأفراد أو الجماعات أو المنظمات أو المجتمعات أو الثقافات.

6- الإيمان بعدم التمييز أو التفرقة بين الناس لأي سبب، سواء كان هذا السبب هو الدين أو النوع أو الجنس أو اللون أو الأصل العرقي أو الأصل الجغرافي أو الانتماء السياسي...

7- الإيمان بحق الفرد بممارسة حريته في حدود القيم المجتمعية.

8- الإيمان بحق الفرد في تقرير مصيره مع عدم الأضرار بحقوق الغير.

9- تؤمن التنمية المستدامة بالشورى وبالمشاركة والديمقراطية.

10- تؤمن التنمية المستدامة بالعدالة الاجتماعية لجميع الناس.

11- تؤمن التنمية المستدامة بالحب والتسامح والاحترام وتقبل الآخر.

12- تؤمن التنمية المستدامة بأن الإنسان هو الطاقة الفريدة في تحقيق الاستقرار الاجتماعي وفي أحداث التغير الاجتماعي في المجتمع.

13- تؤمن التنمية المستدامة بأهمية المحافظة على البيئة من كافة أشكال التلوث.

14- تؤمن التنمية المستدامة بضرورة المحافظة على الموارد بكافة أشكالها وأنواعها وأهمية الترشيد في استخدامها وعدم الإسراف أو التبذير فيها.

15- تؤمن التنمية المستدامة بأهمية تحقيق التوازن والتكامل والشمول والعدالة الاجتماعية والاقتصادية والجغرافية... في مشروعات التنمية.

16- تؤمن التنمية المستدامة بضرورة عدم إلحاق أي ضرر بالأجيال القادمة أو بمستقبل هذه الأجيال، فلا يجب تحقيق مصالح الأجيال الحالية على حساب الأجيال القادمة.

وعلى جميع العاملين في ميدان التنمية المستدامة الالتزام والاسترشاد بهذه القيم والأخلاقيات ومراعاتها عند أدائهم لعملهم المهني. فالشخص الذي يدخل ميدان التنمية المستدامة يُطلب منه الالتزام بقيم وأخلاقيات هذا النمط من التنمية، لأن المجتمع يجعله موضع ثقة في أن يقدم خدمات ذات قيمة، ولا يمكن أن تتوافر ما لم يكن سلوكه مغلفا بمعايير معينة، لذا فالمهنيون الذين يفشلون في أن يلتزموا بالقيم والأخلاقيات المهنية ينتهكون هذه الثقة.

ثانيًا: الحقائق التي ترتكز عليها التنمية المستدامة

أيضا ترتكز التنمية المستدامة على مجموعة من الحقائق، نذكر منها:

1- أن الإنسان كائن حي اجتماعي يعني أنه يرغب في المعيشة مع الآخرين ولا يمكنه العيش وحده.

2- الإنسان نتاج اجتماعي ، فسلوكه نتيجة مباشرة لخبراته الاجتماعية التي اكتسبها من البيئة وعوامل وراثية ولد بها. أيضا بمعني أن استجابته تتفق والبيئة التي عاش فيها وأن طبيعة الناس تختلف من مكان لمكان ، ومن ناحية أخرى ، فإن فلسفة التغيير تختلف من مجتمع لآخر .

3- لكل إنسان سواء كان فرداً أو داخل جماعة حاجات فسيولوجية ونفسية واجتماعية ... يحاول تحقيقها باستمرار، ويؤدي هذا إلى التفاعل الاجتماعي مع الآخرين ، مما يؤدي إلى حدوث التغيير في المجتمع.

4- أن كل إنسان تتصارع في نفسه رغبات متضاربة، فهو يريد الاعتماد على الغير من ناحية ويريد الاستقلال من ناحية أخرى، كما أنه يريد التقليد وكذلك التجديد، وهكذا

5- أن انفتاح الإنسان ذهنياً بشيء لا يعني أنه سوف يؤديه ، فتكوين العادات لا يأتي عن طريق النصح ولكن عن طريق الممارسة.

6- أن الإنسان يحيط نفسه دائماً بسياج دفاعي، فيظهر غير ما يبطن.

7- أن للإنسان قدرة على التكيف مع الظروف المحيطة دون مساعدة خارجية غالباً.

8- أن للإنسان قدرة على إحداث تغيرات في نفسه كما في المجتمع أيضاً.

9- أن بعض أفراد المجتمع لهم نفوذ أكثر من غيرهم عن باقي أفراد المجتمع.

10- أن الناس لهم سرعة خاصة في النمو ، فمن الصعب إحداث تغيير كبير وجذري فيهم في وقت قليل أو بشكل سريع .

11- أن المواطنين يمكنهم اتخاذ قرارات صالحة بشأن مشكلاتهم كأفراد وجماعات ومجتمعات دون مساعدة من الآخرين في بعض الأحوال .

12- الشباب مرحلة من مراحل العمر تمر بالإنسان وتتميز بالحيوية وهي طاقة متجددة تضفي على المجتمع طابعا مميزا وترتبط بالقدرة على التعلم والمرونة في العلاقات الإنسانية وتحمل المسئولية.

13- الشباب طاقة قومية بما تحويه من قدرات وأفكار وانفعالات منطلقة وتعتبر هذه القدرات الاجتماعية خلاصة المهارات والخبرات التي يكتسبها ويتشبع بها من خلال تجاربه وعلاقاته بالمجتمع.

14- الشباب هم نصف الحاضر وكل المستقبل وأمل الأمة، وعلى أكتافه تلقى تبعات المستقبل والدولة.

15- لا يستطيع السوق وحدة إشباع الحاجات الاجتماعية ولابد من تدخل الدولة لتقديم الخدمات العامة والاجتماعية عن طريق المالية العامة (الموازنة الحكومية).

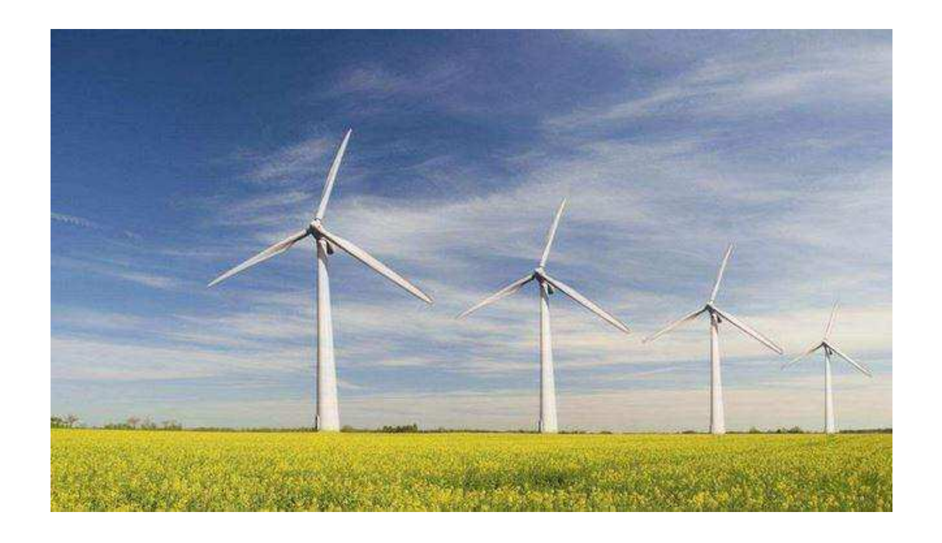
16- لابد من المحافظة على التوازن الطبيعي والتنوع البيولوجي للبيئة.

17- لابد من المحافظة على جميع مكونات البيئية.

18- لابد من اتخاذ كل الإجراءات اللازمة نحو مواجهة مشكلة تلوث البيئة بكافة أشكالها.

مبادئ التنمية المستدامة:

مصطلح المبدأ وجمعه مبادئ Principles يشير إلى قاعدة علمية لها صفة العمومية تم التوصل إليها بواسطة البحث العلمي أو نتيجة الخبرات الميدانية المتراكمة أو الاثنين معا، ولابد من الاسترشاد بها عند العمل أو التطبيق أو الممارسة.



والمبادئ هي مستويات للسلوك وللأداء يجب الالتزام بها. والمبادئ أيضا هي مجموعة من الأسس والقواعد يجب تطبيقها. هذا ويمكن تعريف المبادئ في ميدان التنمية المستدامة بأنها مجموعة من قواعد ومستويات السلوك والأداء المهني والتي يجب الالتزام بها ومراعاتها وتطبيقها بواسطة فريق العمل عند الممارسة أو التطبيق لبرامج ومشروعات التنمية المستدامة.

ومن مبادئ التنمية المستدامة نذكر: مبدأ المشاركة ومبدأ السرعة ومبدأ الحركة ومبدأ التقبل ومبدأ العلاقة المهنية ومبدأ حق تقرير المصير ومبدأ الفروق الفردية ومبدأ الإستعانة بالخبراء ومبدأ الديموقراطية ومبدأ التقويم...وبشيء من الشرح سيتم عرض بعض هذه المبادئ كالتالي:

1- مبدأ المشاركة مع المجتمع وذلك لإشعار كل من: المستفيدين والقائمين على عملية التنمية بأن كل منهما يكمل دور الآخر.

2- مبدأ المسئولية المشتركة بين القائمين على عملية التنمية وأفراد المجتمع عن نجاح أو فشل جهود التنمية.

3- مبدأ ضرورة تنمية الموارد البشرية والمادية والمالية اللازمة للحفاظ على خطوات التنمية داخل المجتمع حتى بعد انتهاء فترة المشروعات التنموية ذات الأهداف المحددة بوقت معين.

4- مبدأ اللامركزية بحيث تكون عملية اتخاذ القرارات بالاشتراك مع أفراد المجتمع.
5- مبدأ الاحترام المتبادل لوجهات النظر المختلفة بين القائمين على عملية التنمية وأفراد المجتمع.
6- مبدأ أهمية التأثير الايجابي طويل المدى على المجتمع وأفراده، وليس التأثير المؤقت.
7- خدمة الفقراء والمجموعات المهمّشة هما أساس التنمية المستدامة.
8- المشاركة الكاملة للمرأة ضروري من أجل تحقيق التنمية المستدامة.
9- الدول المتقدمة مسؤولة عن المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة للدول النامية، نظرا للآثار السلبية التي تسببها الدول المتقدمة على البيئة العالمية وندرة الموارد التكنولوجية والمادية لدي الدول النامية.

ويضيف طلعت السروجي (2010) المبادئ والأسس التالية التي يجب أن تقوم عليها التنمية المستدامة:

1- الإنسان هو الموضوع الأساسي للتنمية وجوهرها والمشارك لحدوثها والمستفيد من عائدها.
2- التنمية حق وبذلك فإن الدولة تتحمل مسئوليتها نحو تهيئة المناخ المناسب والمواتي لحدوث التنمية بمعدلات أسرع.
3- تعتمد التنمية على المشاركة الشعبية الجادة في كل خطواتها ومراحلها وتوجيه عملياتها.
4- تعدد الخيارات والفرص المتاحة أمام جميع البشر في المجتمع.
5- تفعيل وتمكين الأفراد المهمشين في المجتمع وتقويتهم.
6- حقوق الإنسان في المجتمع دون تمييز بين الفئات المجتمعية أو بين المجتمعات.
7- تدعيم المواطنة الفعالة بجناحيها الحقوق والواجبات.
8- الديمقراطية واللامركزية التي تفعل المشاركة الشعبية والمجتمعية.
9- المساواة وتكافؤ الفرص بين جميع فئات المجتمع في الوصول للموارد.
10- الدولة القوية الفعالة التي تتوازن مع مجتمع مدني قوي.

11- التغيير المخطط الهادف للإصلاح الاجتماعي في المجتمع والمجدد للعقد الاجتماعي بين المواطن والدولة.

12- توافق المفاهيم النظرية للتنمية مع الواقع المجتمعي.

مبدأ المشاركة:



ومن مبادئ التنمية المستدامة مبدأ المشاركة كما سبق الإشارة إلى ذلك، والبند التالي يقدم شرحا لهذا المبدأ كالتالي: العاملون في ميدان التنمية المستدامة يجب أن يشجعوا مشاركة الناس في جميع عمليات ومراحل التنمية. أيضا عليهم تشجيع وتعزيز الأطراف الأخرى في جميع عمليات ومراحل التنمية. ومن هذه الأطراف: الحكومة والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني وخاصة قطاع الجمعيات الأهلية أو التطوعية أو الخيرية. ولا يجب أن يقوم العاملون في ميدان التنمية المستدامة بحل مشكلات الناس، بل عليهم مساعدة هؤلاء الناس على حل مشكلاتهم والمشاركة في ذلك.

والمشاركة ببساطة تشير إلى قيام الإنسان بدور في الحياة الاجتماعية أو الاقتصادية أو البيئية أو السياسية، سواء بالجهد أو بالوقت أو بالخبرة أو بالمال أو بالمعلومات... وذلك للمساهمة في تحسين الأوضاع والظروف المجتمعية. وفي أغلب الأحوال يترتب على مشاركة الفرد في أحد برامج ومشروعات التنمية فائدة شخصية له.

وعلى العاملين في ميدان التنمية المستدامة تشجيع كل الناس على المشاركة، وتوضيح أشكالها ، وتسهيل هذه المشاركة عليهم، وشرح فوائدها عليهم وعلى المجتمع ككل، والعمل على التغلب على معوقات المشاركة تلك التي تعوق قطاع كبير من المجتمع للإشتراك في إنجاح مشروعات التنمية المستدامة...

مبدأ التقـويـم:

ومن مبادئ التنمية المستدامة مبدأ التقويم كما سبق الإشارة إلى ذلك، والبند التالي يقدم شرحا لهذا المبدأ كالتالي:

في البداية هناك فرق بين التقويم والتقييم، فالتقويم Evaluation أهم وأشمل من التقييم Assessment، والأخير يتوقف عند إصدار الحكم على قيمة الأشياء، بينما مفهوم التقويم يشير إلى عملية تعديل وتصحيح الأشياء التي تصدر بشأنها الأحكام. فالتقييم هو إحدى خطوات التقويم، وهدفه تحديد المستوى الحالي لبرنامج أو مشروع أو لخدمة أو لمنظمة وتحديد الايجابيات (مناطق القوة) والسلبيات (مناطق الضعف) في هذا البرنامج أو المشروع أو الخدمة أو المنظمة... أما التقويم فهو الخطوة اللاحقة التي تهدف إلى تحسين وتعديل هذا المستوى الحالي للبرنامج أو للمشروع أو للمنظمة، وتدعيم الايجابيات ومحاولة التغلب على السلبيات.

ولمزيد من التوضيح فإن التقييم هو عملية القيام بمجموعة من الإجراءات العلمية التي تهدف إلى تقدير ما يبذل من جهود لتحقيق أهداف معينة في ضوء ما أتفق عليه من معايير وما وضع من تخطيط مسبق، والحكم على مدى فاعلية وكفاءة هذه الجهود وما يصادفها من عقبات وصعوبات في التنفيذ بقصد تحسين الأداء. بينما التقويم هو عملية تهدف إلى تدعيم هذه الجهود ومناطق القوة بها، والتغلب أو التقليل أو التخفيف من مناطق الضعف بها ومن عقبات وصعوبات التنفيذ... وهذا يتطلب بلا شك:

1- تحديد الأهداف Aims المطلوب تحقيقها بشكل دقيق.

2- إجراء المتابعة Following Up بشكل دوري ومستمر للتأكد من أن الذي يتم تنفيذه مطابق لما هو موضوع بالخطة والموازنة.

3- إجراء التقويم بمعني تصحيح المسار وإلغاء الانحرافات عن المستهدف أو المطلوب وذلك من خلال التغلب على السلبيات ومناطق الضعف. كذلك يشمل التقويم على إجراءات لتدعيم الايجابيات ومناطق القوة.

4- إجراء التقييم لتحديد الإيجابيات والسلبيات أو تحديد مناطق القوة والضعف.

5- التغذية العكسية أو المرتدة Feedback بمعني الاستفادة من هذه العملية والمعلومات والدروس والخبرات المستفادة في المستقبل عند تخطيط وتنفيذ وتطوير مشروع أو برنامج أو خدمة أو منظمة في المستقبل بحيث – على سبيل المثال – لا يتم الوقوع في نفس الأخطاء مرة أخرى.

وباختصار يقول شارلز زاسترووا Charles Zastrow (2010) بأن التقييم يهتم بتحديد القضايا والحاجات والمشكلات والموارد ومستوي هذه المكونات، وتحديد الأهداف ومستوي تحقيقها، وتحديد درجة كفاءة وفاعلية المشروع أو البرنامج أو المنظمة ككل. بينما يهتم التقويم بتحسين درجة كفاءة وفاعلية هذا المشروع أو البرنامج أو المنظمة ككل.

الفصل السادس

التنمية المستدامة
وتحقيق الأهداف في ضوء المؤشرات

ويشتمل هذا الفصل على النقاط التالية:

- إنجازات التنمية المستدامة
- دور التنمية في تحقيق الأهداف ومواجهة المشكلات
- ركائز ومؤشرات التنمية المستدامة
- البحث العلمي وخصائصه
- خصائص الطريقة العلمية
- أهمية وعناصر وأهداف البحث العلمي
- قيم وأخلاقيات البحث العلمي
- نماذج من قيم وأخلاقيات البحث العلمي
- صفات ومهارات الباحث العلمي
- مراحل البحث العلمي

الفصل السادس

التنمية المستدامة
وتحقيق الأهداف في ضوء المؤشرات

مقدمة:

يهدف الفصل الحالي إلى إلقاء الضوء على إنجازات ودور التنمية المستدامة في تحقيق الأهداف المطلوبة ومواجهة المشكلات القائمة في المجتمع. فالتنمية المستدامة هي وسيلة فعالة في تحقيق التقدم لأي مجتمع وفي ترشيد استخدام الموارد والمحافظة على البيئة وفي مواجهة مشكلات أي مجتمع، مثل مشكلات الفقر والتلوث والطاقة والتصحر...

إنجازات التنمية المستدامة:

التنمية المستدامة جاءت لتصلح ما أفسدته التنمية المستنزفة للبيئة أي البحث عن النمو مهما كان الثمن، وهذا ما أحدث عواقب وخيمة على البيئة والمجتمع، والدول وبالتالي العالم كلّه يلاقي نفس المصير سواء كانت الدولة مذنبة أم لا.

وقد أدخلت التنمية المستدامة مفهوم الاقتصاد الأخضر أو التنمية الخضراء في قواعد النظام العالمي الجديد، فأصبحت المعايير البيئية أهّم الشروط التي يجب أن تتوفر في السلعة حتّى تدخل الأسواق العالمية وأصبح حق بلدان العالم منع دخول أي سلعة إلى أسواقها أو السلع الزراعية التي تستخدم الأسمدة الكيماوية مثل: اليوريا أو الهندسة الوراثية أو تعديل جينات في إنتاجها.

كما ظهرت مؤسسات تمنح شهادات دولية للمصانع والمزارع التي تراعي الجوانب البيئية كشهادة الأيزو. وأصبحت هناك بنوك تدعى بالبنوك الخضراء والتي أصبحت تخلق مجالا جديدا للتنافس وجلب العملاء.كذلك ساهمت في تقليص ديون العالم الثالث بفرض ذلك على الدول المتقدمة بدعوى أنّ الدول المتقدمة في الواقع هي التي تدين لدول العالم الثالث لأنّها استغلّت ثرواتها أكثر من قرن (منظمة اليونيسكو: 2014).

دور التنمية المستدامة في تحقيق الأهداف ومواجهة المشكلات:

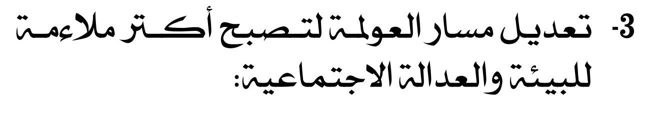
1- مكافحة الفقر وتحقيق المساواة الاجتماعية:

يبقى الفقر هاجس السياسات التنموية العالمية وبلغ عدد الذين يعيشون في فقر مدقع حوالي 1133 مليون نسمة سنة 1990 أي ما يعادل 29,07 من مجموع سكان الدول النامية، ومع التأثير المتزايد للعولمة خلال السنوات الماضية فإنّ الفجوة ما بين الفقراء والأغنياء قد ازدادت اتساعا، ويعتبر الفقر عدو أساسي للتنمية المستدامة، لأنّ الفقراء يقطعون الأشجار من أجل التدفئة وغيرها بصورة مفرطة تفوق قدرتها التجديديّة دون مراعاة للنتائج السلبية، كما يحدث في الأمازون الآن، ولذلك فلابد أن تكون أولوية المساعدات التنموية للمناطق الريفية الفقيرة في الدول النامية ويجب أن تساهم هذه في التعليم، والهدف تقليل عدد الفقراء إلى النصف في عام 2015.

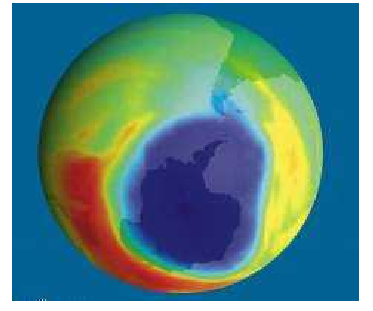


2- حماية المناخ العالمي من خلال تغيير سياسات الطاقة والنقل:

التغير المناخي الناجم عن زيادة معدل درجات الحرارة في العالم الناتج بدوره عن الاستخدام المكثف للوقود الحجري والنفط وانبعاث الكربون الذي يؤثر في الظواهر الطبيعية، وأهم الخطوات التي يجب اتّخاذها هي المصادقة على بروتوكول كيوتو لتحقيق الانبعاث الكربوني والذي ترفض كلّ من الولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا وكندا المصادقة عليه، بينما صادقت عليه كل دول الإتحاد الأوروبي. والهدف منه هو التخفيف من التغير المناخي بنسبة 40٪ في العام 2020.وكذلك اتفاقيّة الأمم المتحدة بشأن تغيّر المناخ لعام 1992 .(CCCFNU)، اتفاقية فينّا لحماية طبقة الأوزون لعام 1985 (ENUOZO). بروتوكول مونتريال بشأن الموارد المستنزفة لطبقة الأوزون لعام 1987.



3- تعديل مسار العولمة لتصبح أكثر ملاءمة للبيئة والعدالة الاجتماعية:



العولمة ساهمت بوجود فجوة بين الفقر والغنى أي القضاء على الطبقة المتوسطة لذلك يجب الاهتمام بالطبقة الفقيرة لأنّها أغلبية السكّان.

4- توفير الأمن الغذائي من خلال استدامة القطاع الزراعي:

أهّم مشكلة هي عدم عدالة التوزيع للكميات الهائلة من الطعام المنتج عالميّا وإعادة النظر في استخدام المبيدات في الزراعة التي تسبب أمراضا خطيرة.

5- حماية التنوع الحيوي والاستخدام المستدام للموارد البيولوجية:

الحفاظ على النباتات التي تستخدم لأغراض طبية بأنواعها وتوزيعها بالتساوي والحفاظ على الحيوانات من الانقراض في عام 1997م نشرت مجلة نيتشر العلمية بالخدمات التي تقدمها الطبيعة للإنسان وقدرتها بما يتراوح 16 إلى 17 ترليون دولار سنويّا. ومن أهم الاتفاقيات الدوليّة التي جاءت في هدا المجال ما يلي:

- اتفاقية الاتجار الدولي بأنواع الحيوانات والنباتات المهددة بالانقراض
- اتفاقية التنوع البيولوجي 1992 (VIDOIB)
- اتفاقية قرطاجنة المتعلّقة بسلامة الإحصائيات للاتفاقيات المتعلّقة بالتنوع البيولوجي لعام 2000 م.

6- حماية التربة ومكافحة التصحر:



يعرّف التصحر على أنّه تغيير سلبي في الخصائص البيولوجيّة بما يفقدها الكثير من قدرتها البيولوجيّة ويجعلها تقترب نحو الظروف الصحراويّة. وأهم مظاهره انجراف التربة، تناقص مساحة الغطاء النباتي وتدهوره، تملّح التربة، زيادة معدّل كميّة التراب في الهواء من المصادر المحليّة. وأهم عوامله النمو السكاني السريع،الإفراط في قطع الأشجار، الرعي الجائر والمفرط، ضغط الاستخدام الزراعي وسوء استخدام مياه الري، التلوث (كعوامل بشريّة)، تقلبات الظروف المناخيّة، زحف الرمال (كعوامل طبيعيّة). مشكلة التصحر من القضايا البيئيّة الملحة في عالمنا المعاصر وبصفة خاصة في البيئات الجافّة وشبه الجافة التي تتصف بنظمها

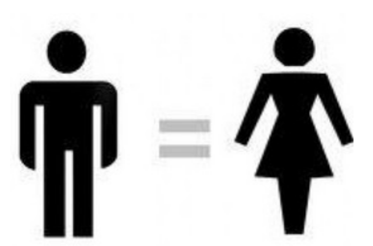
الإيكولوجية الهشة، وثمّ امتدّت إلى شبه الرطبة والرطبة، ويهدد مساحات واسعة خاصة بالدول النامية الإفريقية بسبب السياسات التنموية الخاطئة والتغير المناخي وهذا يؤثر على الدول التي يعتبر الزراعة مصدر رزقها الوحيد وبالتالي يتطلب مساعدات في الدول الصناعية وتفهم من سياسات وحكومات الدول النامية. وأهم اتفاقية في هدا المجال هي اتفاقية الأمم المتّحدة لمكافحة التصحر 1994 (Dccnu)، التي جاء فيها أهم وسائل مكافحة التصحر كمؤشر للتنمية المستدامة وهي:

- إجراء مسح شامل للمناطق المتصحّرة.
- ضبط النمو السكاني وترشيده بيئيا
- ضبط وترشيد قطع الأشجار.
- ترشيد الاستخدام الرعوي والزراعي.
- تكثيف التشجير.

7- الحد من استنزاف الموارد الطبيعيّة:

يقصد بالاستنزاف تقليل قيمة المورد أو التسبب في إخفاقه عن أداءه لدوره المحدد له من قبل الخالق العليم في منظومة الحياة، وبالتالي إنّ الاستهلاك المفرط للموارد أحد مسببات التدهور البيئي في الدول النامية، وحسب دراسات قامت بها مؤسسات مختصّة بالتنمية المستدامة أنّ العالم بحاجة إلى 4 كواكب مثل الأرض لتوفير الموارد التي تكفي لجعل كلّ السكّان يعيشون برفاهية وهذا يعني أنه يعتبر السلوكيات الاستهلاكية مفرطة في الدول الصناعية للرفع من مستويات المعيشة والحياة في الدول النامية.

8- المساواة في النوع الاجتماعي:



تحقيق المساوقة في الحقوق والواجبات بين الرجل والمرأة في المجتمع وهي مسألة وجدت الكثير من الجهد إلاّ أنّ العديد من القيود الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية تساهم في جعل الوصول إلى المساواة الفعلية والحقيقية مهمة صعبة.

9- أهمية تطبيق أجندة ترشيد الموارد والمحافظة على البيئة في الدول النامية:

يجب دعم بعض الدول من أجل مساعدتها على تطبيق هذه الأجندة بتمويلها ماديا.

10- تقليص دور ونفوذ الشركات متعددة الجنسيات:

هذه الشركات التي تستنزف موارد الدولة الخاصة لها ويجب أن تكون هناك قوانين رادعة أمام تصرفات هذه الشركات التي ترى أنّ التنمية المستدامة خطر على مصالحها.

11- الحكمة البيئية ومواجهة النزعة العسكرية الدولية:

من المؤكّد أنّ الميزانية الدفاعية والأمنية الأمريكية كافية لتمويل مشاريع التنمية المستدامة في الدول النامية أي بدل تدبير الأموال على التسلح يوجّه إلى حماية البيئة وتدعيم التنمية المستدامة وليتمّ ذلك يجب أن تعود مصداقية منظمة الأمم المتحدة من جديد بتخلصها من الهيمنة الأمريكية.



12- مواجهة التلوث البحري:

أي حماية البحار والمحيطات من التلوث الذي تسببه السفن والمركبات البحريّة بأنواعها وقد عقدت الدول عدة اتفاقيات في هذا المجال أهمّها هي:

- معاهدة ماربول 73/ 1978: وقد قامت بتسجيل المواد الخطيرة إلى أربع مجموعات تبعا لدرجة خطورتها ويجب تسجيل جميع العمليات المتعلقة بهذه المواد في سجل البضائع ويمكن التفتيش عليه من الأطراف المتعاقدة.

- اتفاقية حماية البحر المتوسط والمبرمة في 16/ 02 / 1976 ببرشلونة.
- الاتفاقية الإقليمية للحفاظ على بيئة البحر الأحمر وخليج عدن المبرمة في جدة 14/ 01/ 1982.
- معاهدة سلامة الأرواح البشريّة في البحار SALOS في 74/ 1978 والتعديلات التي طرأت عليها عام 1981/ 1983.
- اتفاقية منع تلويث البحار وإغراقها بالفضلات الفاسدة وغيرها من المواد عام 1972.
- اتفاقية الأمم المتّحدة حول القانون الدولي للبحار 1982 م.



- الاتفاقية الدوليّة لمنع تلوث مياه البحر بالزيت 1954 م.
- الاتفاقية الدوليّة بشأن المسؤوليّة المدنيّة عن أضرار التلوث بالنفط عام 1969م، والبروتوكول الملحق بها سنة 1976.
- اتفاقية الأنظمة الدوليّة لمنع وقوع الاصطدامات في عرض البحر 1972 م.
- الاتفاقية الدوليّة الخاصة بحق التدخل في حالة وقوع حادث تسبب أو يمكن أن يسبب تلويث النفط لمياه البحر 1969.



13- التقليل من النفايات الحميدة وغير الحميدة:

من المؤكد أنّه لو أتيح للمواطن أن يزور أيا من مكبات النفايات في مدينته فسيصعق لذلك المنظر. وذلك يستدعي منا إعادة تقويم سلوكنا الاستهلاكي لتقليل النفايات. وفي هذا الجانب يوجد ثلاث قواعد معروفة: تقليل النفايات من المصدر، أو إعادة الاستخدام، أو إعادة تدوير المواد إلى منتجات أخرى لمنع تلوث البيئة. فالنفايات المنزلية رغم بساطتها إلا أنها تؤدي إلى تلويث الأرض والمياه الجوفية من خلال المواد السائلة منها، وأيضا تلوث الهواء بسبب الروائح الكريهة المنبعثة منها.

وهذا دون الحديث عن النفايات الكيماوية التي تتركها المصانع والمخابر الطّبيّة، التي

لا يخفى على أحد خطورتها على الإنسان والبيئة. ولذلك قامت الدول بسن اتفاقيات في هذا المجال أهمها ما يلي:

- اتفاقية بازل لنقل النفايات الخطيرة عبر الحدود والتخلّص منها 1989م.
- اتفاقيّة ستوكهولم بشأن المواد العضويّة الثانية غير القابلة للتحلل التام (محمد عربي: 2003 ؛ خالد مصطفى قاسم: 2009).

ركائز التنمية المستدامة

البعد الاقتصادي بعد أصيل في التنمية المستدامة، فإن مشروعاته الكثيرة والمتنوعة تجهد البيئة سواء من خلال استخدام الموارد الطبيعية والتي هي قابلة للنضوب أو لما تحدثه من هدر أو تلويث مما يعرض البيئة للتدهور وأيضا الأجيال القادمة للخطر. وعلى ذلك تحاول فلسفة التنمية المستدامة – كما يشير محمد أبو الخير – أن تحل هذه الإشكالية بأن تتخذ القرارات على شتى المستويات في المجتمع لسلامة أفراده، وتأخذ في اعتبارها سلامة البيئة التي يمكن أن تنجم عن تلك القرارات، وهذا يقود إلى الاهتمام بالبيئة وسلامتها في كل جوانبها، لذلك تتطلب التنمية المستدامة نمطاً من النمو تكون فيه الظروف الاقتصادية والاجتماعية مع الظروف البيئية لها اعتبارات متساوية ومتوازية بعناية.

وفي هذا الشأن فإن حماية البيئة والاستخدام المتوازن للموارد الطبيعية يجب أن يكونا جزءا متكاملا من عملية التنمية، لهذا فالاهتمام بمجالات تركز على نوعية وإدارة المياه، نوعية الهواء، إدارة الموارد الأرضية: التصحر، حماية البيئة البحرية، إدارة المخلفات الصلبة، كل هذه قضايا مشتركة ذات أبعاد اقتصادية وعلاقة وثيقة بالبيئة.

هذا وتقوم التنمية المستدامة على ثلاث ركائز هي:

1- الكفاءة الاقتصادية، والتي تتمثل على سبيل المثال في حسن استخدام وترشيد الموارد المالية والمادية والمحافظة عليها.

2- الكفاءة الاجتماعية، والتي تتمثل على سبيل المثال في حسن استخدام وترشيد الموارد البشرية والمحافظة عليها.

3- الكفاءة البيئية، والتي تتمثل على سبيل المثال في حسن استخدام وترشيد الموارد البيئية والمحافظة عليها (انظر: محمد القصاص: 2007)

ويقصد بالكفاءة - بصفة عامة - عملية حسن استخدام وترشيد الموارد وعدم الإسراف لها أو التبذير فيها.

مؤشرات التنمية المستدامة:

اقترحت منظمة الأمم المتحدة في البداية 59 مؤشرا تم تصنيفهم إلى أربعة جوانب هي: (هاشم الربيعي: 2004)

1- جانب اقتصادي
2- جانب اجتماعي
3- جانب بيئي
4- جانب مؤسسي

بينما في المبادرة العربية للتنمية المستدامة تم تحديد 12 مؤشر للتنمية المستدامة هي كالتالي:

1- السلام
2- الأمن
3- الإطار المؤسسي
4- الحد من الفقر
5- الصحة
6- السكان
7- التعليم
8- التوعية
9- البحث العلمي
10- إدارة الموارد

11- الاستهلاك

12- الإنتاج

فعلي سبيل المثال سيتم الحديث عن البحث العلمي كمثال أو نموذج على مؤشرات التنمية المستدامة كالتالي:

البحث العلمي:

يتكون مفهوم البحث العلمي من كلمتين هما: البحث والعلمي. ولغويا يقصد بكلمة البحث المحاولة للكشف عن شيء غير معروف أو التفتيش عنه والسؤال عنه (لسان العرب: 1970). بينما كلمة علمي فهي نسبة إلى العلم والمعرفة وتطبيق المنهج العلمي.

هذا ولقد تعددت تعريفات البحث العلمي Scientific Research ، وقد يرجع ذلك إلى أن كل مؤلف ينظر إلى البحث العلمي من منظور معين أو يركز على جانب معين أو أهداف معينة في البحث العلمي، أيضاً قد يرجع ذلك إلى أن موضوعات ومجالات البحث العلمي متنوعة.

والآتي عرضا لبعض تعريفات البحث العلمي:

1- البحث العلمي هو الدراسة العلمية المنظمة لظاهرة معينة، باستخدام المنهج العلمي، للحصول على حقائق جديدة يمكن توصيلها، والتحقق من صدقها.

2- البحث العلمي هو نشاط أو جهد إنساني مبذول يبدأ بالنظرية العلمية وينتهي إليها ماراً بالمنهج العلمي، فأما يدعم النظرية أو يعدلها.

3- البحث العلمي هو سعي وراء المعرفة بإتباع أساليب علمية مقننة.

4- البحث العلمي هو محاولة منظمة موضوعية معينة تستهدف دراسة مشكلة محددة من أجل التوصل إلى مبادئ عامة.

5- البحث العلمي هو محاولة منظمة موجهة نحو إيجاد إجابات لتساؤلات معينة.

وعليه فإنه يمكن تعريف البحث العلمي بأنه نشاط إنساني فكري منظم، يستخدم المنهج العلمي للتحقق من المعرفة القائمة، أو للحصول على معرفة جديدة، ويهدف إلى تحقيق الفهم المبنى على الوصف والتفسير والتنبؤ واقتراح الحلول الممكنة للمشكلات.

خصائص البحث العلمي:

في ضوء التعريفات السابقة يمكن تحديد خصائص أو سمات البحث العلمي في التالي:

1- يبدأ البحث بسؤال بذهن الباحث عن أحد الظواهر أو المشكلات أو المواقف أو القضايا.

2- يستخدم الباحث المنهج العلمي عند دراسته لموضوع البحث.

3- يهدف الباحث في بحثه جمع بيانات جديدة أو استخدام البيانات المتاحة للوصول إلى نتيجة كانت غير معروفة من قبل، وذلك للإجابة عن أسئلة البحث أو لاختبار صدق أو عدم صدق فروض البحث.

4- يتسم البحث بالنظامية Systematic فالبحث له مراحل عديدة يجب اتباعها بشكل مرتب ومنطقي، ولا يمكن الانتقال إلى المرحلة التالية إلا بعد إنجاز المرحلة السابقة لها.فعلى سبيل المثال لا يمكن البدء في جمع البيانات إلا بعد تصميم واختبار أدوات جمع البيانات...

5- نتائج البحث لا بد أن تتصف بالموضوعية Objectivity، ويمكن توصيلها للآخرين والاستفادة منها. أيضاً إذا أراد الباحثون الآخرون التحقق من صدقها فإنه يمكنهم ذلك، إذا اتبعوا نفس الخطوات والإجراءات.

6- يركز البحث على الوصول إلى نظريات Theories أو مبادئ Principles عامة يمكن من خلالها التنبؤ بأحداث مستقبلية من خلال تحديد العلاقات بين المتغيرات Variables في إطار معين.

خصائص الطريقة العلمية:

تستمد الطريقة العلمية خصائصها من خصائص البحث العلمي، وتتميز الطريقة العلمية في البحث بعدد من الخصائص من أهمها:

1- الموضوعية:

تتسم الطريقة العلمية في البحث بالموضوعية Objectivity وتعنى الموضوعية عدم التحيز في أي مرحلة من مراحل البحث بدءًا من تحديد المشكلة ووضع الفروض وجمع البيانات وتحليلها واستخلاص النتائج، ويتطلب هذا الأمر ضرورة أن يتصف القائمون على أمر البحث بالموضوعية حتى تكون النتائج التي يتم التوصل إليها موضوعية ومؤسسة على بيانات حقيقية وليس على تقدير أو مشاعر الباحث. وكلما زادت الموضوعية في فهم البيانات والاستفادة منها كلما زادت قدرتنا على وصف البحوث بأنها علمية، ويعنى هذا أن الباحثين عند شرحهم للبيانات ينبغي أن يبتعدوا عن القيم والاعتقادات والميول الشخصية.

2- الدقة في القياس:

تقوم الطريقة العلمية في البحث على الدقة في قياس Accuracy in Measurement الظواهر وتفسيرها وتتطلب الدقة ضرورة اختيار أدوات القياس المناسبة حتى تكون النتائج التي يتم التوصل إليها مطابقة أو قريبة من الواقع الفعلي ولاشك أن الدقة في قياس الظواهر الاجتماعية أمر تحيط به المصاعب بعكس الحال في قياس الظواهر المادية والطبيعية وسوف يتضح ذلك عند التعرض لصعوبات تطبيق الطريقة العلمية في البحوث الاجتماعية لاحقًا.

3- قابلية النتائج للتعميم:

تشير قابلية النتائج للتعميم Generalization إلى إمكانية الاستفادة من نتائج البحث التي تم التوصل إليها في حل المشكلات المماثلة في المنظمة أو المنظمات المشابهة لها. ويتطلب تحقيق هذه الخاصية - خاصة في العلوم الاجتماعية - ضرورة الاهتمام باختيار وتصميم العينة بشكل دقيق وموضوعي، ويلاحظ أن هناك صعوبات في توافر هذه الخاصية في العلوم الاجتماعية منها الإدارة، وفى البحوث الاجتماعية بالطبع كما سنرى لاحقًا.

4- قابلية التكرار:

وتعنى هذه الخاصية أن الطريقة العلمية في البحث تقوم على إمكانية تكرار Repeatability استخدام نفس الإجراءات والخطوات في الحالات والمشاكل المماثلة وفى حالة تكرار استخدام هذه الإجراءات والخطوات والتوصل إلى نفس النتائج سوف تزداد ثقتنا بهذه الخطوات وتلك الإجراءات (انظر: عادل ريان: 2012).

أهمية البحث العلمي:

يلعب البحث العلمي دوراً أساسياً في قيام الحضارات وبنـــاء صروحها، ولولا ذلك لما استطاعت المجتمعات في عصور شتى أن ترفع صروح حضارتها وتبلغ ذروة مجدها.

إن الدول المتقدمة التي حققت تقدماً ملموساً في مجال العلم والتكنولوجيا، وتلك التي قطعت شوطاً طويلاً في مجال التقدم والتنمية، إنما هي دول آمنت أساساً بالبحث العلمي أسلوباً ووسيلة ومنهاجاً، فاستطاعت بالبحث العلمي وضع النظريات وحل المشكلات وإشباع الحاجات واختراع الآلات ...، وتمكنت أيضاً من خلال البحث العلمي من أن تطوع إمكاناتها من أجل تحقيق التنمية والتقدم لمجتمعاتها.

ويمكن أن نؤكد على وجود حاجة ماسة وملحة للبحث العلمي في عملية التنمية، حيث يساعد البحث العلمي على فهم الظواهر الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتعليمية والصحية والثقافية... والتي يجب التعامل معها لمساعدة جميع منظمات المجتمع سواء كانت حكومية أو منظمات الأعمال أو منظمات المجتمع المدني وغيرها في التخطيط لبرامجها وفي اتخاذ القرارات التي تمس عملها وفى مواجهة مشكلاتها...

فعلي سبيل المثال يساعد البحث العلمي المديرين في تحديد وحل مشكلات العمل اليومية والمشكلات في المدى الطويل، كما يساعدهم في اتخاذ القرارات وتحديد مستقبل المنظمات التي يعملون بها.

إن الاهتمام بالبحث والذي يتجسد في صورة رعاية الباحثين والميزانيات المخصصة يعتبر أحد المؤشرات على تقدم المجتمع. فالبحث العلمي هو حجر الزاوية في كل العلوم

والمهن، فعلى أساسه يتم التوصل إلى النظريات والقوانين، وعلى أساسه تتم الممارسة المهنية بشكل سليم وموضوعي.

وقد لاقي البحث العلمي عناية متزايدة في الآونة الأخيرة، باعتباره الأداة التي لا غني عنها في تحسين الأداء في كل مجالات الحياة والعمل، وفي تخطيط وإدارة وتنفيذ وتقويم أي عمل يراد له النجاح ومطلوب له زيادة درجة كفاءته وفاعليته، وفي دراسة وتشخيص جميع ظواهر ومشكلات المجتمع بمختلف أنواعها، بل وفي اقتراح الحلول لها.

وتزداد أهمية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية بزيادة تعقد الحياة، وزيادة مشكلاتها في كل المجالات وعلى كافة المستويات، وزيادة وتنوع وتطور الجريمة في المجتمع... ولعل زيادة هذه المشكلات يرجع إلى عدة أسباب منها: تعقد العلاقات وتفكيك الصلات وتضارب المصالح وصراع الأدوار وتغيير القيم والعادات وضعف الوازع الأخلاقي والديني ونقص الموارد وضعف بعض الخدمات.

هذا ويمكن أن نقول أن البحث العلمي له أهمية كبيرة لأنه يساهم في: الحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة، وتقديم التفسير العلمي للظواهر الإنسانية والطبيعية، وتوفير التنبؤ العلمي بها ، وتصحيح المعلومات القائمة، والتخطيط للتغلب على مشكلات الطبيعة ومشكلات المجتمع، والمساهمة في حل المشكلات بمختلف أنواعها...

وفي ختام هذا البند يمكن أن نؤكد على أن تقدم أي مجتمع يتوقف على مقدار ما حققه من تقدم في مجال العلم والمعرفة. ولتحقيق أهداف التنمية المستدامة لابد من إجراء البحوث والدراسات العلمية حتى نضمن تحقيق النجاح لهذه الأهداف وحتى نضمن التوازن في التنفيذ وحتى لا يحدث أي إسراف في الموارد عند تنفيذ مشروعات التنمية وحتى نضمن عدم الإضرار بحاجات الأجيال القادمة... فالبحث العلمي يقدم لنا البيانات والمعلومات التي تساعدنا على تحقيق المعرفة المطلوبة لتحقيق كل المهام السابق ذكرها...

عناصر البحث العلمي:

يمكن تحديد عناصر البحث العلمي في الآتي:

1- موضوع البحث Subject

وهو إما ظاهرة تحتاج لتفسير أو مشكلة تحتاج إلى حل أو قضية خلافية يكتنفها الغموض تتحدى تفكير الباحث وتدفعه إلى محاولة الكشف عن جوانبها الغامضة وتفسير العوامل المؤدية لها والنتائج المترتبة عليها.

2- هدف البحث Aim / Goal

يهدف أي بحث إلى تحقيق أهداف معينة. وبصفة عامة فإن البحث يهدف إلى تحقيق إضافة جديدة إلى هيكل المعرفة القائم حول موضوع البحث. كذلك تساهم البحوث في مراجعة المعارف السابقة في ضوء الاكتشافات الجديدة.

3- منهج البحث Method /Approach

يقصد بالمنهج الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة. والمنهج هو مجموعة من القواعد العامة التي يجب الالتزام بها في دراسة أي موضوع.ويعتبر عالم الاجتماع "أوجست كونت Auguste Comte " (1818-1883م) أول من استخدم كلمة المنهجية Methodology، وقصد بها الطرق التي يستخدمها الباحثون في العلوم للوصول إلى الحقيقة.

والمنهج العلمي من صفاته أنه ثابت لا يتغير بتغير الحالات، أو تنوع المشكلات أو اختلاف أهداف القائمين على الدراسة. والبحث العلمي يستلزم استخدام المنهج العلمي في دراسة موضوع البحث وذلك مع مراعاة الموضوعية والتجرد والصدق والنزاهة. وتجنب الأحكام القيمية وتبدأ خطوات المنهج العلمي بطرح الأسئلة أو وضع الفروض التي تحاول تفسير كيفية حدوث الظاهرة موضوع البحث، ثم محاولة الإجابة عن هذه الأسئلة أو التحقق من صدق أو عدم صدق هذه الفروض. وهذا بدوره يقدم لنا الحقائق التي نبحث عنها وتساعدنا في فهم الظاهرة موضوع البحث.

والمنهج العلمي قوامه الاستقراء Induction بمعنى دراسة الجزئيات للتوصل إلى الكليات أو إلى حكم كلي أي الانتقال من الفروض إلى النظرية. بمعنى الانتقال من الخاص إلى العام.

والبحث العلمي أيضاً يمكن أن يستفيد من الاستنباط أو القياس Deduction. وهو يشير إلى عملية الانتقال من المبادئ العامة إلى الجزئيات أو الأمثلة أو الحالات الخاصة، أي الانتقال من النظرية إلى الفروض. وبالتالي فإن الاستنباط عكس الاستقراء، حيث الانتقال من العام إلى الخاص.

أهداف البحث العلمي:

الهدف النهائي لأي بحث علمي هو تقديم شيء جديد يتمثل في الإضافة العلمية. والإضافات العلمية التي تمت على امتداد مئات السنوات في فروع المعرفة المختلفة هي التي أدت للبشرية للعيش في العصر التكنولوجي الحالي.

فالبحث العلمي وسيلة وليس هدف. فهو وسيلة لتحقيق أهداف عديدة نذكر منها:

1- الوصف Descriptive

ويقصد به رصد وتسجيل ما نلاحظه من الأشياء والوقائع والظواهر، وما ندركه بينها من علاقات متبادلة، وتصنيفها، وتحديد خصائصها. والوصف قد يكون كيفي يعتمد على الألفاظ والكلمات والعبارات...، أو كمي يعتمد على الأرقام والمؤشرات الحسابية والمعادلات الرياضية.

2- الحصول على معرفة جديدة New Knowledge

البحث العلمي لا يهدف فقط إلى التحقق من المعرفة القديمة، بل أيضاً إلى توفير معرفة جديدة. فالبحث العلمي هو تساؤل منطقي، ومحاولة للحصول على إجابة لهذا التساؤل باستخدام المنهج العلمي، وناتج البحث العلمي هو المعرفة العلمية. فالبحث العلمي أحد أهدافه اكتشاف الحقائق المجهولة والتعرف على المشكلات والأمراض والتحديات التي تواجه المجتمع وتحليلها، ولمواجهتها في الحاضر، وتقديم مقترحات للوقاية منها في المستقبل.

3- التفسير Interpretation

ويقصد به الكشف عن كيفية حدوث الظاهرة وأسباب وقوعها والنتائج المترتبة عليها.وأساس التفسير هو مبدأ العلمية، الذي يربط بين الأسباب والنتائج. وينطوي على اختيار الباحث لأكثر التفسيرات احتمالاً من بين التفسيرات الممكنة.ويعتمد التفسير على العقل بدرجة أكبر من الوصف، الذي يعتمد أساساً على الحواس والملاحظة.

إن الهدف الأساسي من عملية الوصف والحصول على معرفة جديدة والتفسير هو تحقيق الفهم Understanding للظاهرة أو للمشكلة موضوع الدراسة والبحث بمعنى كيف حدثت الظاهرة أو المشكلة، ماضي الظاهرة أو المشكلة، العوامل المسببة للظاهرة أو المشكلة، النتائج المترتبة على ظهورها...

4- التنبؤ Prediction

يقصد به القدرة عند وجود معطيات عن قيم أحد المتغيرات البحثية – على حساب أو تخمين قيم متغير آخر تربطه بالمتغير الأول علاقة ارتباط، وذلك باستخدام أساليب القياس الدقيقة. بمعنى أن التنبؤ هو القدرة على معرفة نتائج التغيير مسبقاً، أو هو توقع النتائج والأحداث قبل وقوعها، أو تقدير الاحتمالات المتوقعة لها.

فعلى سبيل المثال يمكن التنبؤ بمعدلات الجريمة لأحد المجتمعات في عام 2025، إذا عرفنا معدلات الجريمة لسنوات عديدة ماضية، ومعدل الجريمة الحالي، ونسبة زيادة الجريمة ومتوسط هذه الزيادة.وبصفة عامة فإن درجة دقة التنبؤ ترتبط بدرجة فهم الظاهرة أو المشكلة، فكلما زاد الفهم زادت القدرة على التنبؤ، أي أن العلاقة طردية.

5- إيجاد حلول للمشكلات Problem Solving

يهدف البحث العلمي إلى تسهيل حياة الإنسان وتحسين مستوى معيشته، ويمكن تحديد ذلك بعدة طرق منها:

أ- توصل البحث العلمي إلى معارف ومعلومات تساعد الإنسان على اختراع آلات وأجهزة مثل: (التليفون، الراديو، التليفزيون، السيارة، الثلاجة، الفاكس، الحاسب الآلي...) تخدم الإنسان وتزيد من رفاهيته.

ب- توصل البحث العلمي إلى معارف ومعلومات تساعد الإنسان على حل مشكلاته الاجتماعية والاقتصادية والأمنية والسياسية، بل والوقاية منها... مثل: مشكلة زيادة الجريمة في المدينة، مشكلة قلة المياه وقلة الرقعة الزراعية، مشكلة قلة أو زيادة عدد السكان، مشكلة ضعف المشاركة الشعبية والسياسية...

قيم وأخلاقيات البحث العلمي:

هناك عدد من القيم Values والأخلاقيات Ethices التي يجب على الباحث الالتزام بها، نذكر منها:

1- الأمانة في كتابة مراجع البحث.
2- احترام حقوق الملكية الفكرية.
3- الأمانة في رصد البحوث والدراسات السابقة.
4- الأمانة في إجراء اختبارات الصدق والثبات لأدوات جمع البيانات.
5- الأمانة في تحديد حجم العينة المناسب لموضوع البحث.
6- الأمانة في جمع البيانات بالفعل من الميدان.
7- الأمانة في تطبيق التجربة أو تطبيق برنامج التدخل المهني بالفعل.
8- سرية البيانات التي يتم الحصول عليها بواسطة الباحث.
9- الصدق في القول والكتابة والفعل لكل ما يتعلق بالبحث.
10- عدم تزييف الحقائق والنتائج.
11- الموضوعية وعدم التحيز وعدم التمييز لأي سبب من الأسباب.
12- الحرص الشديد والكامل على عدم حدوث أي ضرر ولو بسيط للمبحوثين نتيجة مشاركتهم في البحث.
13- احترام الباحث للمبحوثين ولدياناتهم وثقافاتهم ولونهم ولأصولهم وجنسياتهم ومستواهم الاقتصادي والاجتماعي والتعليمي...
14- احترام الباحث للمشرف أو للمشرفين على بحثه، والتزامه الصراحة معهم في كل

خطوات بحثه، واللجوء إليهم في جميع مراحل وخطوات البحث، أو عند ظهور مشكلات تعوق العملية البحثية، واستشارتهم والاسترشاد بعلمهم وخبراتهم وبمؤلفاتهم المرتبطة بموضوع بحثه...

15- احترام الباحث لجميع العاملين بالمكتبات.

16- المحافظة على الكتب والمراجع بالمكتبات والتعامل معها بشكل حضاري عند القراءة والتصوير والاستعارة...

17- على الباحث العلمي أن يتحلي بمجموعة من الأخلاقيات Ethices عند قيامه بأي بحث علمي، من هذه الأخلاقيات، نذكر:

18- احترام قيمة وكرامة المبحوثين.

19- احترام ثقافة وديانة المبحوثين وعدم جرح شعورهم.

20- ضرورة الحصول على الموافقات الرسمية من الجهات الرسمية قبل جمع البيانات.

21- الحفاظ على الخصوصية في حياة المبحوثين.

22- الحق في أن يبقى المبحوث مجهول وذلك من خلال عدم كتابة الاسماء في استمارات.

23- الحفاظ على سرية البيانات والمعلومات التي تم الحصول عليها.

24- استخدام البيانات والمعلومات في أغراض البحث العلمي فقط.

25- تجنب حدوث أي ضرر للمبحوثين نتيجة اشتراكهم في البحث.

26- ضرورة الحصول على موافقة المبحوثين للاشتراك في البحث.

27- احترام رغبة أي مبحوث بعدم الاستمرار في الدراسة في أي وقت.

28- ضرورة احترام حق المبحوثين في الاطلاع على نتائج البحث بعد انتهائه.

نماذج من قيم وأخلاقيات البحث العلمي:

إن مهنة البحث العلمي كأي مهنة لها قواعدها وقيمها وأخلاقياتها التي يجب التمسك بها والالتزام بها لحماية حقوق الأطراف المختلفة من باحثين ومبحوثين وجهات بحثية وجهات مبحوثة وجهات مستفيدة...، الأمر الذي يساعد على الرقى بهذه المهنة ويحسن من ممارساتها ونتائجها.

وفي هذا الجزء سيتم عرض دستور أخلاقي أو ميثاق شرف Code of Ethicsالجمعية الأمريكية لبحوث الرأي العام كنموذج هي أحد المؤسسات البحثية والمهنية التي وضعت لنفسها ولباحثيها لوائح أو نظم تحدد الأخلاقيات والقيم التي يجب الالتزام بها والاحتكام إليها إذا انحرف أحد الباحثين عن المستويات والمعايير المرغوبة المتضمنة في هذا الميثاق. كذلك سيتم عرض ميثاق شرف أو الدستور الأخلاقي لممارسة البحث العلمي والذي وضعه كل من تول وهوكينز عام 1987 (Tull & Hawkins: 1987) وقام بترجمته عادل ريان (2012).

ميثاق شرف الجمعية الأمريكية لبحوث الرأي العام:

وضعت هذه الجمعية ميثاق شرف لها في عام 1977م بهدف وضع إطار أخلاقي وقيمي لنفسها ولأعضائها عند إجراء أي بحث أو دراسة على الرأي العام في المجتمع الأمريكي ويمكن تحديد أهم بنود هذا الميثاق كالتالي:

1- على جميع الأعضاء المحافظة على سرية البيانات والمعلومات التي تم الحصول عليها من البحوث التي يقومون بها.
2- إعطاء كل الرعاية والاهتمام والجدية عند جمع البيانات وتحليلها.
3- على جميع الأعضاء التزام الدقة في جميع مراحل البحث.
4- على جميع الأعضاء تفسير البيانات في ضوء ما تقدمه من حقائق.
5- على جميع الأعضاء التزام النواحي العلمية والموضوعية والدقة وتقديم التفاصيل وتحديد المصادر عند كتابة تقارير البحوث التي يقدمونها.

ميثاق شرف أو الدستور الأخلاقي لممارسة البحث العلمي:

يرى كل من تول وهوكينز عام 1987 (Tull & Hawkins: 1987) في كتابهما عن بحوث التسويق: القياس والمنهج، أن المجالات التي تشملها أخلاقيات البحث العلمي يجب أن تشمل خمس فئات هي كالتالي: العامة أو الجمهور، والمبحوثين، والعميل (المؤسسة/ الجهة المستفيدة من البحث)، والباحثين، ومهنة البحث ذاتها (انظر: عادل ريان: 2012). والجزء التالي سيقوم بعرض هذه الفئات بالتفصيل:

1- الجوانب الأخلاقية المتعلقة بحماية الجمهور:

وتشمل هذه الجوانب عدم التغرير بالعامة أو الجمهور أو ما يسمونهم بالطرف الثالث البريء، وهؤلاء لا يكونون طرفا في البحث لكن النتائج التي تظهرها هذه البحوث والتي قد تكون مضللة ربما تضر بهؤلاء العامة، فالتقارير المزيفة أو غير الحقيقة التي تعدها جهات معينة لتبرير نتائج معينة أو تصرفات معينة لإحدى المنظمات تعتبر عملا غير مشروع وغير أخلاقي أيضاً.

ومن أمثلة الجوانب غير الأخلاقية في البحوث العلمية فيما يتعلق بالجمهور التقارير غير الكاملة والمضللة التي تخفى حقائق معينة قد تضر بالمؤسسة صاحبة البحث تعتبر عملا غير أخلاقي من جانب الجهة التي أعدت البحث، ويدخل في هذا الإطار إعداد التقارير أو نتائج البحث بشكل معين واستخدامها في الدعاية للمنظمة أو الجهة الممولة للبحث.

2- الجوانب الأخلاقية المتعلقة بالمبحوثين:

وتشمل هذه الجوانب ترويج أفكار معينة أو بيع السلعة للمبحوثين أثناء إجراء البحث العلمي واقتحام خصوصية المبحوثين مثل استخدام بياناتهم الشخصية دون إذن منهم، أو إخفاء أهداف البحث عنهم وعدم إعطائهم المعلومات الكافية عن البحث وأهدافه.

ويدخل في هذا الإطار ما يسمى بسوء استخدام المبحوثين Abuse of Respondenst، بمعنى تكرار استقصائهم مرات عديدة وإجراء مقابلات طويلة ومملة معهم وأحيانا استغلال المبحوث في إجباره على المشاركة في الدراسة.

3- الجوانب الأخلاقية المتعلقة بحماية العميل (الجهة المستفيدة من البحث):

وتشمل هذه الجوانب عدة أخطاء ترتكب في حق العميل مثل:

- استغلال عدم خبرة المديرين أو المسئولين بالمؤسسات وعدم درايتهم بالأمور المتعلقة بالبحث وإقناعهم بضرورة إجراء دراسة أو بحث علمي قد لا تكون هناك حاجة إليه بالمرة.
- عدم أمانة الجهة التي تجرى البحث أو الدراسة في تقديم معلومات أو بيانات صحيحة عن إمكانياتها وباحثيها وإمكانيتهم.

- تسريب بيانات المؤسسة أو معلومات عنها لجهات أخرى.
- استغلال نتائج البحث الميداني الذي أجرى لجهة معينة في استخدامات أخرى أو في أبحاث أخرى.
- تقديم نتائج وبيانات مضللة أو غير حقيقية في تقرير البحث للجهة المستفيدة.
- استخدام مصطلحات فنية معقدة أو لغة بحثية لا يفهمها المستفيدون من البحث.
- استخدام أساليب تحليل مقعدة لا تتناسب مع المستفيدين وخلفياتهم العلمية بدون داع.
- تقديم تقارير غير كاملة للجهة المستفيدة من البحث.
- الفشل في تقديم تقرير متكامل ومعد بطريقة جيدة.

4- الجوانب الأخلاقية المتعلقة بحماية الجهة المنفذة (التي تعد البحث):

إذا كانت للعميل أو المستفيدين من البحث العلمي حقوق لا يجب إهمالها أو التغاضي عنها فإن للجهة المنفذة للبحث حقوقا كذلك، ويلاحظ أن بعض المستفيدين (العملاء) يرتكبون مخالفات أخلاقية ضد الجهات المنفذة للبحث ومن أمثلتها:

- استخدام المشروعات البحثية التي تعدها الجهة المنفذة للبحث وإعطائها للآخرين مجانا وهذا يضر بمصلحة الجهة المنفذة للبحث.
- الإفصاح عن الأساليب البحثية التي استخدمتها الجهة المنفذة وإعطائها للآخرين (المؤسسات الأخرى) دون علم الجهة المنفذة ويدخل في ذلك تسريب بعض البيانات والإحصاءات ذات الاستخدام العام مثل الرقم القياسي للمستهلكين، المنفق على بعض السلع في البلاد، تكاليف الحملات الإعلانية لبعض المؤسسات وغيرها.
- الزج باسم الجهة المنفذة للبحث في الإعلانات لترويج أفكار أو سلع أو خدمات يقدمها العميل (المؤسسة المستخدمة للبحث).

5- الجوانب الأخلاقية المتعلقة بحماية مهنة البحث:

إن الأهمية التي تحتلها البحوث العلمية والآثار المترتبة عليها تدعو إلى الحفاظ على هذه المهنة وما خلفته من ممارسات ومبادئ وقواعد للعمل، ويدخل في هذا الإطار ما يلي:

- استخدام الإجراءات المتعارف عليها عند القيام بالبحوث وهى الإجراءات التي تلقى قبولا بين الممارسين والباحثين وتواتر العرف على قبولها، ويدخل في هذا الإطار التأكيد على أن البحث العلمي يساعد الإدارة في اتخاذ القرار ومن ثم يجب أن يقدم البحث العلمي معلومات مفيدة لمتخذ القرار ويضيء أمامه الطريق لحل المشاكل، ومعنى ذلك أن يتم إعداد البحوث العلمية بشكل يتوافق مع الإجراءات المتعارف عليها أي إعدادها بشكل علمي سليم وتقديم نتائجها بشكل أمين.
- استخدام أساليب البحث العلمي بشكل سليم، ففضلا عن استخدام الإجراءات السليمة والمتعارف عليها يجب أن تستخدم هذه الإجراءات بشكل سليم أيضا، أي تستخدم هذه الإجراءات في إعداد البحوث المفيدة ولا تستخدم في تضليل الرأي العام ومثال ذلك استخدام البحوث العلمية في حملات الانتخابات الرئاسية في الولايات المتحدة لإقناع الناخبين ببرامج المرشحين للرئاسة والتي يعتبرها البعض استخداما سيئا للبحوث (Tull & Hawkins: 1987) ومثال ذلك أن استطلاعات الرأي العام حول المرشحين قد تؤثر على نتائج الانتخابات وتوجهها في صالح مرشح معين (انظر: عادل ريان: 2012).

صفات الباحث العلمي:

على الباحث العلمي أن يتحلي بمجموعة من الصفات Traits الإيجابية عند قيامه بأي بحث علمي، من هذه الصفات، نذكر:

1- حب الاستطلاع: على الباحث أن يكون لديه الرغبة في الاستطلاع والكشف عن الأمور الغامضة والبحث عن إجابات وتفسيرات مقبولة لتساؤلاته.

2- التفتح العقلي: تحرر العقل من الجمود وتقبل آراء الآخرين.

3- حب المعرفة والقراءة: فالباحث الأصيل هو الذي يحب المعرفة والقراءة، وكذلك يحب تقديم الأسئلة والحصول على الإجابات...

4- الموضوعية: لابد أن يتصف بالحياد العلمي وعدم التحيز وعدم الذاتية.

5- الأمانة: لابد من الالتزام بالأمانة في جميع مراحل وخطوات وعمليات وبيانات البحث.

6- التشكك العلمي: يجب عدم قبول الشيء إلا بعد التساؤل عن مدى صحته ومعرفة الأدلة الدالة عليه.

7- الدقة: يجب التزام الدقة والوضوح وعدم الإهمال والتشويه.

8- الصبر: هو التروي والتأني.

9- التواضع: على الباحث أن يكون متواضعا بصفة عامة مع كل من يتعامل معهم (مثل: المشرفون والمبحوثون وأخصائيو المكتبات والعاملون في مراكز البحوث والمعلومات...).

مهارات الباحث العلمي:

المهارة Skill هي أنماط متعلمة من التفاعل الناجح مع البيئة، تحقق الفرد ما يهدف إليه، وهي القدرة على القيام بالأعمال المطلوبة من الفرد بسهولة ودقة. ومن تعريفات مصطلح المهارة، يعرف محمد عاطف غيث وزملاؤه المهارة بأنها تنظيم معقد للسلوك (الفيزيقي أو اللفظي) تطور من خلال عملية التعلم، واتجه نحو هدف معين أو تركز على نشاط محدد. ويشرح ميشيل مان Michael Mann المهارة بأنها مزيج من المعرفة والخبرة المكتسبة من الأفعال أو الأنشطة، بجانب القدرة الذهنية على تطبيق هذه الأفعال أو الأنشطة بفعالية وبراعة.

ويرى روجر إلس Roger Ellis أن المهارة هي القدرة على الاستجابة بمرونة للظروف من أجل تحقيق الأهداف المبتغاة بأقصى كفاية ممكنة. ويشير جوردون ويلز Gordon Walles إلى أن المهارة هي القدرة على تقييم المواقف والتأثير على سلوك الآخرين.

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف المهارة بأنها القدرة على إنجاز المهمة المطلوبة بإتقان، وفي الوقت المحدد، مع وجود الرغبة لدى الشخص لتحقيق ذلك. بمعنى أن المهارة هي نشاط هادف يؤديه الإنسان بإتقان وسرعة ورغبة.

ويمكن وضع هذا التعريف في شكل المعادلة التالية:

المهارة = الرغبة (الاستعداد) + المعرفة + القدرة + السرعة

وهناك أساليب ووسائل عديدة يمكن من خلالها اكتساب المهارات وتحسينها، نذكر أهمها في التالي:

1- التعليم Education
2- التعلم Learning
3- التدريب (التدريب الميداني والبرامج التدريبية) Training Programs
4- القراءة Reading
5- الممارسة (خبرات العمل) Practice

هذا ويمكن تحديد مراحل اكتساب المهارات كالتالي:

1- مرحلة القراءة والدراسة والمعرفة.
2- مرحلة الفهم.
3- مرحلة التدريب على ممارسة المهارة.
4- مرحلة التكرار بهدف التثبيت للمهارة.
5- مرحلة الممارسة تحت إشراف مهني.

على الباحث العلمي أن يكتسب مجموعة كبيرة من المهارات التي تؤهله أن يمارس عملية البحث العلمي، من هذه المهارات نذكر:

1- مهارة الملاحظة.
2- مهارة القراءة الهادفة.
3- مهارة التفكير التحليلي والتفكير النقدي.
4- مهارة اللغة العربية.
5- مهارة لغة أجنبية وخاصة الإنجليزية.

6- مهارة الترجمة المهنية السليمة.
7- مهارة استخدام الحاسب الآلي.
8- مهارة استخدام برنامج SPSS.
9- مهارة الاستفادة من شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت).
10- مهارة الكتابة العلمية التي تتصف بالموضوعية والدقة والوضوح.
11- مهارة الإنصات للآخرين.
12- مهارة الاتصال الفعال مع المشرف أو المشرفين ومع المبحوثين والمسئولين وعن العاملين بالمكتبات ومراكز البحوث.
13- مهارة الإقناع عند التعامل مع الآخرين.

مراحل البحث العلمي:

البحث العلمي عملية Process تسير في مراحل Stages عديدة. هذه المراحل مترابطة ومتفاعلة معاً، كذلك تتصف بأنها مترابطة ومرتبة ترتيباً منطقياً بحيث أن انتهاء مرحلة يسلم الباحث إلى بداية مرحلة جديدة. كذلك لا يمكن في البحث العلمي القفز إلى مرحلة متقدمة وترك مرحلة سابقة في الطريق. وهذا يؤكد أن البحث العلمي ذو طبيعة متماسكة، تتصل فيه المقدمات بالنتائج، كما ترتبط فيه النتائج بالمقدمات.

أيضا يشير على معمر (2008) إلى أن ما يميز عملية البحث العلمي بأنها عملية دائرية Circular process في طبيعتها، تبدأ بالمشكلة وتنتهي بالتعميمات، وتستمر هذه الدائرة إلى ما لانهاية لتعكس التطور في الفرع العلمي.

كذلك يشير جون ديوي Jon Dewey إلى أن مراحل البحث لا تختلف كثيرا عن خطوات التفكير عند الإنسان، والتي تبدأ بالقلق عند مواجهة مشكلة ما، ثم جمع المعلومات عنها بهدف تفسيرها وفهمها، ثم وضع الحلول أو البدائل لها، ثم اختيار الحل أو البديل الأنسب، ثم أخيرا مواجهة هذه المشكلة...

هذا ويمكن تحديد مراحل البحث العلمي في الآتي:

- أولاً: مرحلة وضع الإطار النظري
- ثانيًا: مرحلة تحديد الإطار المنهجي
- ثالثا: المرحلة الميدانية
- رابعا: تفريغ وجدولة وعرض البيانات
- خامسا: مرحلة النتائج والتوصيات

والباحث قبل أن يبدأ هذه المراحل عليه أن يعد خطة البحث Proposal، والتي تمثل ملخص لجميع مراحل البحث العلمي، والبوصلة العلمية التي يسترشد بها الباحث أثناء تنفيذه البحث. كذلك تعتبر خطة البحث التعهد الأول الذي يتعهد فيه الباحث بأنه سيقوم بتنفيذ خطة ما لإنتاج وإخراج بحثه. لذلك تعتبر خطة البحث هي أولى خطوات تحويل البحث من مجرد فكرة أو أفكار إلى بحث يتجسد من خلال مجموعة من فصول وأبواب تمثل دراسة كاملة للموضوع محل البحث.

والآتي عرض موجز لجميع مراحل البحث العلمي وخطوات كل مرحلة والتي يجب أن يسترشد بها الباحث لإنجاز بحثه بالشكل المطلوب.

أولا: مرحلة وضع الإطار النظري

وتشتمل مرحلة وضع الإطار النظري أو التصوري على مجموعة من الخطوات هي كالتالي:

1- اختيار وتحديد مشكلة البحث.

2- تحديد أهداف البحث وأهميته.

3- تحديد الدراسات السابقة للبحث.

4- تحديد المفاهيم الرئيسية في البحث.

5- تحديد النظرية أو النموذج المناسب.

ثانيًا: مرحلة تحديد الإطار المنهجي

وتشمل مرحلة تحديد الإطار المنهجي أو مرحلة وضع الاستراتيجية المنهجية على مجموعة من الخطوات هي:

1- تحديد تساؤلات البحث أو فروضه.
2- تحديد نوع البحث.
3- تحديد منهج البحث.
4- تحديد مجالات البحث.
5- تحديد أسلوب جمع البيانات.
6- تحديد أداة أو أدوات جمع البيانات.

ثالثا: المرحلة الميدانية

وتشمل المرحلة الميدانية على مجموعة من الخطوات هي:

1- أخذ الموافقات الرسمية لجمع البيانات من الميدان
2- اختبار الصدق والثبات لأداة جمع البيانات
3- النزول إلى الميدان لجمع البيانات
4- مراجعة البيانات

رابعا: تفريغ وجدولة وعرض البيانات

1- تفريغ البيانات
2- جدولة البيانات
3- عرض البيانات

خامسا: مرحلة النتائج والتوصيات

1- تحليل البيانات
2- استخراج نتائج البحث
3- وضع توصيات البحث. (انظر: مدحت أبو النظر: 2014)

الفصل السابع

معوقات تحقيق التنمية المستدامة
ودور منظمة الأمم المتحدة

ويشتمل هذا الفصل على النقاط التالية:

- معوقات تحقيق التنمية المستدامة
- منظمة الأمم المتحدة والتنمية المستدامة

الفصل السابع

معوقات تحقيق التنمية المستدامة ودور منظمة الأمم المتحدة

مقدمة:

جاءت على خلفية مؤتمر جوهانزبورج حيث نشر برنامج PENU الأمم المتحدة للبيئة تقريره العالمي الثالث حول حالة البيئة في العالم الثالث والموثق بأحد المعلومات والذي كان بمثابة إنذار لتدهور الحالة البيئية وطلب استثمار المزيد من الأموال في حماية التوازن الطبيعي وحماية حق الأجيال القادمة.

وأدّى هذا التعامل الخاطئ مع الأرض إلى نتائج كارثية على الإنسان نفسه فبعض الأنهار لم تعد تصل إلى مصباتها في البحار، واختفت نصف المسطحات المائية، ويواجه أكثر من 20٪ من أسماك المياه العذبة، خطر الانقراض وأكثر من مليار يفتقرون إلى المياه الصالحة للشرب، بينما يشرب 2,4٪ منهم مياه غير صالحة للشرب أو غير صحيّة، ويموت 13 مليون شخص سنويّا بسبب تلوث المياه وضمنهم 3 ملايين طفل ويعيش 4 مليارات دون

نظام صرف صحيّ سليم ومليار شخص يعيشون دون كهرباء وأكثر من مليار يعيشون بأقلّ من دولارين في اليوم.

ويعاني سوء التغذية 800 مليون شخص منهم 150 طفل، ووصلت معدلات الإيدز إلى 50٪ من مجموع سكّان إفريقيا، ودمّرت الحرائق 2,4 من غابات الكرة الأرضية سنويّا.



وكان انعقاد مؤتمر قمّة الأرض العالمي للتنمية المستدامة في جوهانزبورج عام 2002، فرصة لمراجعة ما تمّ تنفيذه في مجال التنمية المستدامة خلال العقد الفاصل ما بين ريودي جانيرو 1992 وجوهانزبورج 2002، كما أنّ عقد المؤتمر والمشاورات التحضيرية التي سبقته والتي ضمنت كلّ النشطاء في المجالات البيئية والتنموية في العالم ساهمت في رسم صورة واضحة عن تحديات التنمية المستدامة في القرن 21.

وبالرغم من أن القمة في جوهانزبورج فشلت في الخروج بوثيقة سياسية وتنفيذيّة مقنعة وتتضمن التزامات محددة ومسؤوليات واضحة، إلا أنّ مراجعة الكثير من المنشورات والتقارير والوثائق التي أصدرتها العديد من المؤسسات المعنية بالتنمية المستدامة قبل مؤتمر جوهانزبورج وبعده عكست صورة واضحة لما ينبغي على العالم القيام به لمواجهة تحديات

التنمية المستدامة في المستقبل،فالعالم أمام خيارين حاسمين فإماّ أن يوفّر فرصة التنمية للأفراد ليصبح عالما موحّدا أو أن يترك المجال للأغنياء أن يحقّقوا المزيد من الغنى على حساب الفقراء.والكثير من متطلبات مواجهة هذه التحديات يتعلق بالمساعدات التنموية التي تقدّمها دول الشمال إلى الجنوب حيث تراجع حجم هذه المعونات بشكل ملحوظ.

معوقات تحقيق التنمية المستدامة:

بصفة عامة تواجه التنمية المستدامة بالعديد من المعوقات Obestcales أو القيود Barriers أو المعضلات Dilemmas أو المشكلات Problems التي تعوقها عن تحقيق أهدافها وأدوارها بالشكل الكامل والمطلوب. أيضا هذه المعوقات متنوعة، فمنها الإداري والاقتصادي والاجتماعي والسياسي والبيئي... ولقد حاول ماهر أبو المعاطي (2014) رصد معظم هذه المعوقات كالتالي:

المعوقات الإدارية وتتضمن:

1- نقص الوعي لدى صانعي القرار والسكان على حد سواء بأهداف التنمية المستدامة ومقوماتها.

2- تضارب السياسات وأهداف ومصالح ممثلي الحكومة التي تتأثر بقرار عمليات التنمية، مما يؤدي إلى عدم التنسيق بين الأنشطة التنموية.

3- نقص الخبرات المدربة والمهارات الكافية اللازمة لوضع خطط التنمية المستدامة وتنفيذها ومتابعتها وتقويمها.

4- نقص التمويل لمشروعات التنمية المستدامة بما يكفل نجاح هذه المشروعات واستمراريتها.

5- عدم فاعلية التنسيق بين الأجهزة الحكومية المختلفة سواء المركزية منها أو المحلية وبين منظمات المجتمع المدني مما يؤدي إلى تضارب القرارات.

المعوقات الاقتصادية وتتضمن:

1- ارتفاع تكلفة المشروعات والبرامج التنموية نظرا لزيادة تكلفة استخدام التكنولوجيا الحديثة.

2- ارتفاع تكاليف الإنتاج والأسعار مما يحد من المنافسة والتصدير، ويؤدي إلى عجز ميزان المدفوعات وانخفاض مستوى معيشة السكان.

3- عدم وجود برامج للإصلاح الاقتصادي على أسس علمية مخططة.

4- تبعية اقتصاد أغلب الدول النامية والفقيرة على اقتصاديات الدول الغنية.

5- انتشار الفقر وعدم وجو برامج وسياسات للقضاء عليه أو التخفيف منه.

المعوقات السياسية وتتضمن:

1- عدم الاهتمام بتطوير التشريعات المنظمة للعمل في القطاع المدني وعلاقته بالدولة.

2- عدم إتاحة الفرصة للمشاركة الشعبية وتوسيع فرص الاختيار أمام السكان في اتخاذ القرارات المجتمعية.

3- عدم اهتمام الجهاز السياسي بتعبئة المواطنين للمشاركة أو تبني سياسات وتنفيذ استراتيجيات التنمية المستدامة.

معوقات بيئية وتتضمن:

1- عدم قدرة أغلب الدول على اتخاذ الإجراءات الكفيلة بحماية البيئة وصيانة الموارد بل واستنزاف الإنسان لكل الموارد بطريقة جائرة.

2- عدم اهتمام الدول بوضع تقدير للآثار البيئية في المشروعات التنموية وغياب الوعي البيئي لدى سكان المجتمع.

معوقات بشرية وتتضمن:

1- انتشار مشكلات البطالة والفقر في المجتمع.

2- وجود تفاوت بين السكان خاصة الفئات المهمشة.

3- عدم الاهتمام بتنمية رأس المال البشري وتزويده بالمعارف والمهارات اللازمة لإدارة التنمية المستدامة.

4- انخفاض مستوى الخدمات المقدمة للسكان.

5- زيادة السكان وعدم توفير سياسات جادة لتثبيت المعدلات السريعة لنمو السكان.

منظمة الأمم المتحدة والتنمية المستدامة

تبذل منظمة الأمم المتحدة الجهود العديدة والمتنوعة لتحقيق التنمية المستدامة. ومن أمثلة هذه الجهود على سبيل المثال: تأسيس شعبة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة والتي سيتم الحديث عنها بشيء من التفصيل في الفصل الحالي. أيضا من هذه الجهود تنظيم المؤتمرات التي تناقش قضايا التنمية المستدامة، وتشجيع وتدعيم وتمويل البرامج والمشروعات التي تلتزم بمبادئ وشروط التنمية المستدامة، ووضع القواعد والمستويات المطلوب الالتزام بها من قبل الدول عند قيامها بتنفيذ الأنشطة والمشروعات الصناعية والتجارية والبحرية والنووية...حتى لا تتسبب هذه الأنشطة والمشروعات في إحداث أضرارا للبيئة وللسكان والأجيال القادمة...



شعبة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة:

شعبة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة جزء من إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة، ومقرها نيويورك. وتعمل الشعبة على دفع عجلة التنمية المستدامة من واقع دورها كأمانة فنية للجنة التنمية المستدامة التابعة للأمم المتحدة ومن خلال أنشطة التعاون التقني وبناء القدرات على الأصعدة الدولي والإقليمي والوطني.

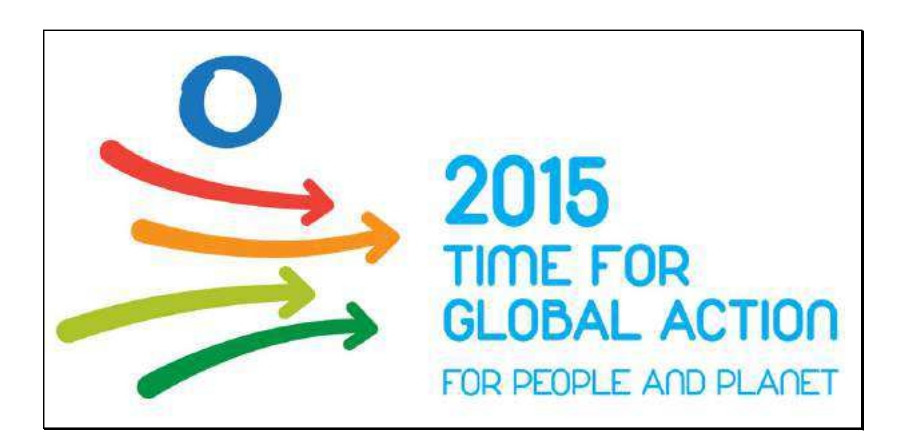
ولجنة التنمية المستدامة منتدى رفيع المستوى للتنمية المستدامة يستعرض ويرصد جوانب التقدم المحرزة في تنفيذ جدول أعمال القرن 21 وخطة عمل بربادوس وخطة تنفيذ جوهانسبرغ على الأصعدة الوطني والإقليمي والدولي، ويعدّ تقارير في هذا الشأن. وتجتمع اللجنة سنوياً في نيويورك في إطار دورات زمنية لأعمال الاستعراض وتحديد السياسات مدة كل منها سنتان..



مؤتمرات الأمم المتحدة المعنية بالتنمية المستدامة:



- 1992 مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية (مؤتمر قمة الأرض) (ريو دي جانيرو، البرازيل) يربط التنمية الاقتصادية والاجتماعية بحماية البيئة ويعتمد جدول أعمال القرن 21 ومبادئ ريو. وفي كانون الأول/ ديسمبر 1992، تنشئ الجمعية العامة لجنة التنمية المستدامة لضمان المتابعة الفعّالة لنتائج مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية.
- 1994 المؤتمر العالمي المعني بالتنمية المستدامة للدول الجزرية الصغيرة النامية (بريدجتاون، بربادوس) يعتمد برنامج عمل بربادوس الذي نصّ على إجراءات وتدابير محدّدة لأغراض التنمية المستدامة للدول الجزرية الصغيرة النامية.
- 1997 دورة الجمعية العامة الاستثنائية (مؤتمر قمة الأرض + 5) (نيويورك)، تعتمد برنامج مواصلة تنفيذ جدول أعمال القرن 21، بما يشمل برنامج عمل لجنة التنمية المستدامة للفترة من 1998 إلى 2002.
- 2002 مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة (جوهانسبرغ، جنوب أفريقيا)، يجري تقييماً للعقبات التي تعترض سبيل التقدم وللنتائج المحرزة منذ انعقاد مؤتمر قمة الأرض لعام 1992، ويعتمد خطة تنفيذ جوهانسبرغ، التي تنص على إتباع نهج محدد الرؤية يسعى بخطوات ملموسة إلى تحقيق أهداف وغايات قابلة للقياس الكمي ومرتبطة بجداول زمنية
- 2005 الدول تعتمد استراتيجية موريشيوس لمواصلة تنفيذ برنامج عمل بربادوس إبان استعراض السنوات العشر لبرنامج عمل بربادوس من أجل التنمية المستدامة للدول الجزرية الصغيرة النامية (بورت لويس، موريشيوس).



أنشطة شعبة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة:

تتولّى شعبة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، بوصفها أمانة لجنة التنمية المستدامة تيسير عمل هذه اللجنة وتسييره، ويشمل هذا دورات انعقاد اللجنة وجلسات مكتبها والأنشطة الأخرى المنفذة فيما بين الدورات. وتعدّ الشعبة تقارير الأمين العام ووثائق المعلومات الأساسية المطلوبة من أجل دورات اللجنة. ومن المقومات الأساسية لعمل اللجنة أن يشارك فيه، إلى جانب الدول الأعضاء، المجموعات الرئيسية والشراكات ومركز التعلم.

أقر جدول أعمال القرن 21 بأن المشاركة العامة الواسعة النطاق في اتخاذ القرارات شرط لازم وأساسي لتحقيق التنمية المستدامة، وعيّن أدواراً ومسؤوليات محددة للفئات الرئيسية التسع في المجتمع المدني، ألا وهي النساء، والأطفال والشباب، والشعوب الأصلية، والمنظمات غير الحكومية، والسلطات المحلية، والعمال والنقابات العمالية، ودوائر الأعمال والدوائر الصناعية، والدوائر العلمية والتكنولوجية، والفلاحون. وتدعم الشعبة جوانب مشاركة هذه الفئات ومساهماتها في عمل لجنة التنمية المستدامة وتسهل لها سبل المشاركة التفاعلية في الدورات الرسمية لتلك اللجنة..

شراكات التنمية المستدامة هي مبادرات طوعية تشارك فيها جهات عديدة من أصحاب المصلحة وتساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة المتفق عليها دولياً. وقد طُرحت أكثر من 200 شراكة إبان انعقاد مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة وما زال

عددها يتزايد. وتوفر معارض الشراكات التي تقام لدى انعقاد دورات اللجنة موضعاً لعرض جوانب التقدم التي تحققت في إطار الشراكات القائمة ومنطلقاً لإنشاء شراكات جديدة وإقامة روابط شبكية بين الشركاء. ويجوز تسجيل الشراكات عن طريق موقع الشعبة على الشبكة العالمية (الويب).

مركز التعلّم، وهو يوفّر التدريب على المستوى العملي في مجال معالجة القضايا المتعلقة بلجنة التنمية المستدامة. ويقدم المركز طائفة متنوعة من الدورات الدراسية خلال كل دورة من دورات اللجنة يتولّى التدريس فيها أساتذة وأخصائيون مرموقون.

وتسير الأعمال الفنية التي تنهض بها الشعبة في إطار مواز إلى حد بعيد لبرنامج العمل المتعدد السنوات الذي أقرته لجنة التنمية المستدامة في دورتها 11 المعقودة في عام 2003. وبرنامج العمل الراهن ممتد من عام 2004 حتى عام 2017 على أساس دورات زمنية لإجراء الاستعراضات ورسم السياسات مدة كل منها سنتان، والبرنامج منظم حول مجموعات من القضايا مثل:

- 2004-2005 المياه، المرافق الصحية، المستوطنات البشرية
- 2006-2007 الطاقة من أجل التنمية المستدامة، التنمية الصناعية، تلوث الهواء/ الغلاف الجوي، تغير المناخ
- 2008-2009 الزراعة، التنمية الريفية، الأراضي، الجفاف، التصحر، أفريقيا
- 2010-2011 النقل، المواد الكيميائية، إدارة النفايات، التعدين، إطار السنوات العشر للبرامج المتعلقة بأنماط الاستهلاك والإنتاج
- 2012-2013 الغابات، التنوع البيولوجي، التكنولوجيا الحيوية، السياحة، الجبال
- 2014-2015 البحار والمحيطات، الموارد البحرية، الدول الجزرية الصغيرة النامية، إدارة الكوارث وقابلية التأثر بها
- 2016-2017 تقييم شامل لتنفيذ جدول أعمال القرن 21، وبرنامج مواصلة تنفيذ جدول أعمال القرن 21، وخطة جوهانسبرغ.

الفصل الثامن

تنمية الموارد البشرية
(التنمية البشريـة)

ويشتمل هذا الفصل على النقاط التالية:

- تعريف تنمية الموارد البشرية
- أسباب وعوامل الاهتمام بتنمية الموارد البشرية
- أبعاد تنمية الموارد البشرية
- متطلبات تنمية الموارد البشرية
- معوقات تنمية الموارد البشرية

الفصل الثامن

تنمية الموارد البشرية

(التنمية البشرية)

مقدمة

للتنمية أنواع عديدة منها على سبيل المثال: التنمية الإنسانية، والتنمية المادية، الأولى موجهة إلى الإنسان، والثانية موجهة إلى البيئة المحيطة به. هذا، ويقصد بالتنمية الإنسانية Human Development تنمية الموارد البشرية Human Resources Development والتي تمثل عملية مخططة تهدف إلى توفير وإتاحة الفرصة المجتمعية والبيئية لنمو هذه الطاقات الجسمانية والعقلية والروحية والإبداعية والاجتماعية إلى أقصى ما تستطيعه طاقات الفرد والجماعة.

ويعني هذا توفير السلع والخدمات اللازمة لنمو هذه الطاقات المتنوعة واستمرار نموها وتطورها، كما تشير تنمية الموارد البشرية إلى استخدام الموارد البشرية أفضل استخدام لتحقيق تغيير مقصود بهدف إشباع حاجات الإنسان ومواجهة مشكلاته وتنمية القدرات

الذاتية وتدعيم القيم والاتجاهات ومنهجية التفكير والمعايير والسلوكيات وغيرها من الجوانب الاجتماعية المناسبة مع طبيعة المجتمع وثقافته والتغييرات الإيجابية التي تحدث.

تنمية الموارد البشرية عملية مستمرة لا تتوقف عند زمن محدد أو مكان معين ولكنها مستمرة باستمرار الحاجة إليها كنتيجة لتقدم المجتمع والمجتمعات الأخرى المتعاونة معه.

أيضا للتنمية المستدامة أبعاد أو جوانب أو أنماط أو أنواع كثيرة. نذكر منها على سبيل المثال: التنمية الروحية والتنمية الذاتية والتنمية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية والتنمية الإدارية والتنمية البيئية وتنمية الموارد البشرية وتنمية المجتمع المحلي... وهذه الأنواع تتكامل معا حتى تشكل فيما بينها التنمية المستدامة والتي هي الإطار الجامع لهذه الأنواع بشكل عام. والفصل الحالي سوف يتحدث عن تنمية الموارد البشرية كأحد أنواع التنمية المستدامة. وفي الفصل التالي سيتم الحديث عن نوع آخر وهو تنمية المجتمع المحلي.

تنمية الموارد البشرية:

لقد اكتسب مفهوم التنمية الإنسانية Human Development ذيوعاً منذ عام 1990 بتبني برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP للمصطلح، ويرى البرنامج أن هذا المفهوم يقوم على أن البشر هم الثروة الحقيقية للأمم، وأن التنمية الإنسانية هي عملية توسيع خيارات البشر، ونتوقف هذا لتبيان مركزية الحرية في مفهوم التنمية الإنسانية، فمنطلق توسيع خيارات الناس يرتب أولوية مطلقة لأعمال حرية الاختيار بين بدائل متاحة، الأمر الذي ينطوي بدوره على مركزية الحرية في التنمية الإنسانية، حتى إن بعض الكتابات النظرية الأحدث تساوي بين التنمية والحرية.

والواقع أن الخياراتchoices تعبير عن مفهوم سابق يعود إلى الاقتصادي الهندي الأصيل (أمرتيا سن) A.Sen منذ الثمانينيات ألا وهو الاستحقاقات Entitlements، ونرى فيه تعبيراً عن حق البشر الأصيل في هذه الخيارات. للبشر إذا، لمجرد كونهم بشرا حق أصيل في العيش الكريم مادياً ومعنوياً، جسداً ونفساً وروحاً، ويتفرع عن هذا المنطلق نتيجتان هامتان:

- **الأولى**: ترفض التنمية الإنسانية بداية أي شكل من أشكال التميز ضد البشر على أي معيار كان: النوع أو الأصل أو المعتقد.
- **والثانية**: لا يقتصر مفهوم الرفاهية الإنساني في التنمية الإنسانية على التنعم المادي وإنما يتسع للجوانب المعنوية في الحياة الإنسانية الكريمة مثل: التمتع بالحرية، واكتساب المعرفة والجمال والكرامة الإنسانية، وتحقيق الذات الذي ينبع من المشاركة الفعالة في شؤون الاجتماع البشري كافة.

وأحقيات البشر من حيث المبدأ غير محدودة، وتنامى باطراد مع رقي الإنسانية، ولكن الاستحقاقات الثلاثة الأساسية، في نظر تقرير التنمية البشرية، هي عند أي من مستويات التنمية العيش حياة طويلة وصحية، والحصول على المعرفة، وتوافر الموارد اللازمة لمستوى معيشي لائق.

ولكن التنمية الإنسانية لا تقف عند هذا الحد الأدنى، بل تتعداه إلى استحقاقات إضافية أخرى، تشمل الحرية السياسية والاقتصادية والاجتماعية وتوافر الفرص للإنتاج والإبداع، والاستمتاع باحترام الذات وضمان حقوق الإنسان.

ويرى تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2003 أن عملية التنمية الإنسانية تقوم على محورين أساسيين هما:

- **الأول**: بناء القدرات البشرية الممكنة من التوصل إلى مستوى إنساني راق، وعلى رأسها العيش حياة طويلة وصحية، واكتساب المعرفة، والتمتع بالحرية، لجميع البشر دون تمييز.
- **والثاني**: التوظيف الكفء للقدرات البشرية في جميع مجالات النشاط الإنساني: الإنتاج، ومنظمات المجتمع المدني، والسياسة.

كذلك يؤكد التقرير نفسه على أن: التنمية الإنسانية إذا ليست مجرد تنمية موارد بشرية، أو وفاء بالاحتياجات الأساسية فحسب، وإنما هي نهج أصيل في التنمية الشاملة المتكاملة للبشر والمؤسسات المجتمعية، يستهدف تحقيق الغايات الإنسانية الأسمى: الحرية والعدالة والكرامة الإنسانية.

وبالنسبة للتنمية الإنسانية في الوطن العربي يؤكد التقرير على ضرورة إعادة تأسيس المجتمعات العربية على:

1- الاحترام القاطع للحقوق والحريات الإنسانية باعتباره حجر الزاوية في بناء الحكم الصالح المحقق للتنمية الإنسانية.

2- تمكين المرأة العربية عبر إتاحة جميع الفرص خاصة تلك الممكنة من بناء القدرات البشرية، للبنات والنساء على قدم ا لمساواة مع أشقائهن من الذكور.

3- تكريس اكتساب المعرفة وتوظيفها بفعالية في بناء القدرات البشرية، وتوظيفها بكفاءة في جميع صنوف النشاط المجتمعي، وصولاً إلى تعظيم الرفاة الإنساني في المنطقة.

هذا هو صلب التجاوز اللازم لتخطي أزمة التنمية الإنسانية في المنطقة العربية، ولكنه ليس منتهى الأمل فاستكمالاً لتجاور نواص الوضع العربي الراهن يمكن الإشارة أيضا إلى ضرورة بناء القدرات الإنتاجية العربية في مواجهة الطبيعة الربحية للاقتصادات والمجتمعات العربية.

واستكمالاً لإصلاح البناء المؤسسي العربي خدمة للتنمية الإنسانية يتعين بالإضافة لإصلاح نسق الحكم على الصعيدين والقومي على أساس متين من الحريات، تثمين التعاون العربي على أساس من توسيع نطاق المشاركة الشعبية الفعالة في اتخاذ القرار على الصعيد العربي، وتعظيم فرص الاستفادة من العولمة، وتوقي مخاطرها المحتملة.

تعريف تنمية الموارد البشرية:

هناك تعريفات عديدة لمفهوم تنمية الموارد البشرية، نذكر منها:

1- **تنمية الموارد البشرية:** هي عملية لبناء المهارات وتطوير القدرات والارتفاع بمستوى طاقات العنصر البشري في المجتمع مستهدفة تحريك وصقل وصياغة وتنمية الكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والسلوكية.

2- **تنمية الموارد البشرية:** هي كافة الجهود التي يبذلها المجتمع مستهدفاً تنمية القدرات

والطاقات والإمكانيات الذاتية للعنصر البشري في كافة المستويات العمرية لتحقيق التنمية المجتمعية.

3- **تنمية الموارد البشرية**: هي تنمية علمية تقوم على أساس تزويد العنصر البشري في المجتمع بالمعارف والاتجاهات والقيم والمبادئ المساعدة في إحداث التربية والتعليم والتنشئة الاجتماعية والرعاية المتكاملة لإعداد العنصر البشري للقيام بدوره في تدعيم قطاعات المجتمع اقتصادياً وإنتاجياً لتحقيق أهدافه العامة.

4- **تنمية الموارد البشرية**: هي كافة الجهود التي يبذلها المجتمع عن طريق مختلف أنساقه بدءًا من الأسرة مروراً بالمؤسسات التعليمية والتنشئة الاجتماعية لتطوير القدرات والارتفاع بمستوى العنصر البشري في المجتمع. تبذل تلك الجهود لسكان المجتمع أو الموارد البشرية فيه في كافة المراحل العمرية للإنسان. يتم ذلك عن طريق تزويد الموارد البشرية بالمعارف والاتجاهات والقيم وتوفير الرعاية المتكاملة في الجوانب الاجتماعية والنفسية والصحية والترويحية لزيادة فعاليتها للمساهمة في مواجهة مشكلاتها وتدعيم قطاعات الدولة الإنتاجية والخدمية لتحقيق أهداف التنمية في المجتمع (ماهر أبو المعاطي: 2014).

وبالنسبة لمفهوم تنمية المورد البشرية من منظور إداري في سياق العمل بالمنظمات، تم تعريف هذا المفهوم كالتالي:

1- **تعريف على السلمي**: مفهوم تنمية الموارد البشرية بأنه تلك العملية المتكاملة المخططة موضوعياً، والقائمة على معلومات صحيحة، والهادفة إلى إيجاد قوة عمل متناسبة مع متطلبات العمل في منظمة محددة، والمتفهمة لظروف وقواعد وأساليب الأداء المطلوب وإمكانياته والقادرة على تطبيق تلك القواعد والأساليب والرغبة في أداء الأعمال باستخدام ما لديها من قدرات ومهارات.

2- **تعريف أحمد سيد مصطفى**: مفهوم تنمية الموارد البشرية بأنها تلك الجهود المخططة والمنفذة لتنمية مهارات وترشيد سلوكيات الأفراد العاملين بالمنظمة بما يعظم من فعالية أدائهم وتحقيق أهدافهم الشخصية وإسهامهم في تحقيق أهداف المنظمة.

ومن منظور اجتماعي، هناك من عرف تنمية الموارد البشرية كالتالي:

1- تعريف أحمد شفيق السكري (2000): تنمية الموارد البشرية أو التنمية البشرية هي التغييرات الحيوية والعقلية والاجتماعية والثقافية التي تتم في دورة حياة كل فرد من أفراد المجتمع، وهذه التغييرات مستمرة وتتم بشكل مناسب ومتتابع ومتراكم مع التغييرات الأخرى، وتحدث التنمية البشرية بشكل تنبؤي تخطيطي ولكن معدل التغيير يختلف من فرد لآخر.

2- تعريف بثينة حسين عمارة (2001): تنمية الموارد البشرية عملية ديناميكية مستمرة تحدث داخل الإنسان وتتناول محاورها التعليم والصحة والثقافة والبحث العلمي والتكنولوجي والتدريب والشئون الدينية ومهارات الإنسان في جميع المجالات مع ضرورة مشاركة الإنسان في الحياة العامة.

أسباب وعوامل الاهتمام بتنمية الموارد البشرية:

هناك أسباب وعوامل عديدة وراء زيادة الاهتمام بتنمية الموارد البشرية، نذكر منها:

1- بدون العنصر البشري لن يتم استخراج الموارد واستخدامها وتوظيفها والاستفادة منها.

2- العنصر البشري هو الذي يخطط لأي عمل، والإنتاج والتنمية لا تتم بدون تخطيط.

3- العنصر البشري هو أساس الإنتاج والتنمية.

4- العنصر البشري هو العامل الرئيسي في تحقيق الإنتاج والتنمية وإنجاز الأهداف المرتبطة بها.

5- العنصر البشري هو العنصر المؤثر في استثمار الموارد الطبيعية والصناعية ورأس المال واستخدام التكنولوجيا وتطويرها.

أبعاد تنمية الموارد البشرية:

يمكن تحديد ثلاثة أبعاد رئيسية لتنمية الموارد البشرية، هي كالتالي:

1- التنمية بالناس: ويقصد بها مشاركة البشر وتشجيعهم للمشاركة في إدارة التنمية وتخطيط تنفيذ وتقويم مشروعاتها.

2- تنمية الناس: ويقصد بها الاستثمار في البشر لتنمية الموارد البشرية.

3- التنمية من أجل الناس: ويقصد بها التنمية الاجتماعية والاقتصادية مع ضرورة تحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية والجغرافية.

متطلبات تنمية الموارد البشرية:

يتطلب تحقيق تنمية الموارد البشرية لزيادة قدراتها على أداء العمل الإيجابي في تحقيق التنمية الشاملة بعض المتطلبات.. ومن أهم تلك المتطلبات (ماهر أبو المعاطي: 2014):

المتطلب الأول:

الاهتمام بالتنشئة الاجتماعية للقوى البشرية في المجتمع خلال المراحل السنية بتعاون كافة المؤسسات المجتمعية لتكوين المواطن الصالح القادر على المشاركة الإيجابية والفعالة في شئون مجتمعه وتوفير خدمات الرعاية الاجتماعية المتكاملة لكافة سكان المجتمع.

المتطلب الثاني:

يتطلب تطوير نظم وسياسات التعليم والتعليم والتدريب والبحث العلمي بما يؤدي إلى الوفاء باحتياجات المجتمع من حيث الكم والكيف في التخصصات والمهارات المطلوبة وبما يؤدي إلى تحقيق التوازن بين الاحتياجات الإنتاجية والموارد البشرية المتخصصة والمدربة والمؤهلة على المدى القصير والبعيد.

المتطلب الثالث:

تحقيق الاستثمار الأمثل في القوى البشرية من خلال الاهتمام بتخطيط القوى العاملة، داخل الإطار العام لإستراتيجية التنمية بما يحقق الاستثمار الكامل للطاقات البشرية عن طريق توجيه تلك القوى إلى الأعمال التي تتناسب مع استعداداتهم الطبيعية وميولهم الخاصة، إلى جانب العمل على صيانة الموارد البشرية بما يكفل الحفاظ على قدراتها وإنتاجيتها لكي تحقق أقصى إنتاج ممكن.

المتطلب الرابع:

الاهتمام بتخطيط سياسة تنمية القوى البشرية باعتبارها العملية التي ينتج عنها مجموعة القرارات التي تمكن من تحسين قدرات ومهارات الموارد البشرية في المجتمع من خلال الخطط والبرامج والمشروعات التدريبية والتوجيهية والتعليمية التي يمكن ممارستها خلال فترة زمنية لتحريك وصقل وتنمية القدرات والكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والعملية والسلوكية.

المتطلب الخامس:

النظر إلى التنمية البشرية من خلال جانبين أساسيين:

1- تشكيل القدرات البشرية وتنميتها وتحسين مستوى الصحة والمعرفة والمهارة.

2- توظيف القدرة المكتسبة في الإنتاج والمشاركة في تحقيق أهداف التنمية.

معوقات تنمية الموارد البشرية:

التنمية بصفة عامة وتنمية الموارد البشرية بصفة خاصة تواجه بالعديد من الصعوبات والمعوقات، نذكر منها:

1- عدم الوعي المؤسسي وأيضا الفردي بأهمية التنمية البشرية بالدرجة المطلوبة.

2- قلة الميزانيات التي تخصص لمشروعات التنمية البشرية، إذا ماتم مقارنتها بميزانيات مشروعات التنمية المادية.

3- قلة البرامج التدريبية التي تهدف إلى تنمية وتحسين كفاءة وفاعلية الموارد البشرية.

4- ضعف مستوى البرامج التدريبية وتركيزها على زيادة المعارف للمتدربين مع عدم التركيز على تحسين المهارات لديهم.

5- عدم الاستفادة بالشكل المناسب من منظمات المجتمع المدني وعلى رأسها الجمعيات الأهلية / التطوعية / الخيرية في المساهمة في مشروعات التنمية البشرية.

6- عدم قيام القطاع الخاص بالدور المتوقع منه في هذا الشأن، إلا من بعض الجهود المحدودة هنا وهناك.

الفصل التاسع

مفهوم تنمية المجتمع المحلي
(التنمية المحلية)

ويشتمل هذا الفصل على النقاط التالية:

- نظرة تاريخية لتنمية المجتمع
- المعالجة الأولية للتحسين الاجتماعي
- الجمعيات الخيرية المنظمة
- تنظيم المجتمع
- المداخل التنموية للتحسين الاجتماعي
- طريق رؤية تنمية المجتمع
- تنمية المجتمع: كعملية، كطريقة، كبرنامج، كحركة
- أنواع البرامج
- النظرية المهنية لتنمية المجتمع

الفصل التاسع

مفهوم تنمية المجتمع المحلي
(التنمية المحلية)

مقدمـة

للتنمية المستدامة أبعاد أو جوانب أو أنماط أو أنواع كثيرة. نذكر منها على سبيل المثال: التنمية الذاتية والتنمية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية والتنمية الإدارية والتنمية البيئية وتنمية الموارد البشرية وتنمية المجتمع المحلي...وهذه الأنواع تتكامل معا حتى تشكل فيما بينها التنمية المستدامة والتي هي الإطار الجامع لهذه الأنواع بشكل عام. والفصل الحالي سوف يتحدث عن تنمية المجتمع المحلي كأحد أنواع التنمية المستدامة. وهذا الفصل من إعداد أرين ساندرز Irwin T. Sanders عن " تنمية المجتمع " (انظر: لي ج. كاري وآخرون: 1990).

نقطة مهمة في هذا الشأن هو أن العاملين في تنمية المجتمع المحلي هم المسئولون عن تحقيق أهداف التنمية المستدامة على المستوى المحلي، لذا عليهم الالتزام بمبادئ ومجالات

التنمية المستدامة. ويرتبط مفهوم تنمية المجتمع المحلي بإستشارة المواطنين المحليين لتشجيعهم على المشاركة في جميع مراحل وعمليات التنمية وذلك لمساعدة أنفسهم دون انتظار مساعدة الأجهزة الحكومية لهم.

هذا ويمكن تعريف تنمية المجتمع المحلي بأنه ميدان يعمل به تخصصات مهنية عديدة بهدف مساعدة السكان في المجتمع المحلي على المشاركة في تخطيط وتنفيذ وتقويم مشروعات تنموية بهدف تحسين مستوى المعيشة لهؤلاء السكان والبيئة التي يقيمون بها مع العمل على الاستفادة من الموارد المحلية والحكومية والدولية المتاحة والممكنة قدر الإمكان.

نظرة تاريخية لتنمية المجتمع:

تنمية المجتمع هي علم جديد ولكن له جذور عريقة وثابتة. والدليل على كونه جديداً هو أن منظمة الأمم المتحدة عينت عام 1948 مستشارا في تنمية المجتمع في إحدى الدول الأعضاء. وبحلول عام 1966 أصبح هناك 61 خبيراً يعملون في 20 دولة. ويمكن النظر إلى جذورها على أنها دمج بين التنظيم الاجتماعي والتنمية الاقتصادية. ومفهوم التنظيم الاجتماعي هو خليط بين الاشتراكية المثالية والتركيز القوي على العمل المحلي. وأدى هذا المفهوم في أوروبا الغربية إلى قيام برامج رفاهية تمت إدارتها بواسطة أجهزة الحكم المحلي، وفي الولايات المتحدة أدت إلى تنظيم مجالس رفاهية المجتمع وإلى برامج أخرى للتحسين الاجتماعي كانت أهلية أكثر مما كانت حكومية.

إن الجانب الاقتصادي لتراث تنمية المجتمع هو الذي أعطى فكرة العملية، أو المراحل التي عمل الاقتصاد والمجتمعات أن تمر بها لكي تصل إلى الأهداف المنشودة، وهكذا فإن الربط بين التنظيم الاجتماعي الذي يؤكد على العمل المحلي والموارد المحلية وبين التنمية الاقتصادية التي تركز على التخطيط الوطني والتوزيع الواعي للمصادر والتحرك المنتظم نحو أهداف محددة لم يحدث إلا في تاريخ معين هو فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية. وتتضح أهمية هذا التوقيت أكثر عندما نتفهم أكثر أوائل جهود تنمية المجتمع.

إن تاريخ الإنسان مليء بجهود لا تحصى لتحسين ظروف الحياة المجتمعية، فعندما

تصبح الظروف في مكان واحد غير محتملة ولا تعد إلا بالقليل من التحسن فإن الذين يحلمون بحياة أفضل قد ينتقلون للإقامة في مجتمع جديد أقرب إلى ميولهم. أما بالنسبة لهؤلاء الذين مكثوا حياتهم، فقد يحاول بعض القادة القيام بعمل محلي لمعالجة المشاكل الملحة.

وقد نجحت جهودهم في بعض الحالات. وهكذا فإن علم تنمية المجتمع الجديد لا يعطي تجربة إنسانية جديدة غير معروفة بل يعطي شكلاً معيناً يتلاءم مع الزمن المعاصر للرغبة الإنسانية المتأصلة للعمل الجماعي نحو تحسين ظروف الجماعة والمجتمع.

المعالجة الأولية للتحسين الاجتماعي:

المثاليون:

ما علينا إلا النظر إلى تاريخنا نحن لكي نجد أمثلة كثيرة على أفراد تجمعوا معاً لإقامة مجتمع جديد على أمل تطبيعه بعض المبادئ الدينية أو الاقتصادية التي عادة لا تسود في المجتمعات الأكبر حجماً، فالشيكيرز وهم فرع إنجليزي من الكوكيرز ظهروا في النصف الأول من القرن الثامن عشر وأسسوا مجتمعاً جديداً في الولايات المتحدة كان أبرزها في منطقة جبل لبنان بولاية نيويورك. وقد كانت بعض مبادئهم فريدة. فلم يكن هناك زواج مثلا، وعند انضمام رجل وامرأته على المجتمع يبدآن بالتعامل مع بعضهما البعض كشقيق وشقيقته. وكان الرجال والنساء يعيشون منفصلين عن بعضهما البعض في أجزاء منفصلة من المنازل.

وكان هناك تحديد دقيق للعمل فالرجال كانوا يعملون في الزراعة والبستنة والأشغال الصناعية بينما تقوم النساء بالأعمال المنزلية بما في ذلك الخياطة ورتق ثياب الأعضاء وإعداد البذور والأدوية العشبية والزبدة والجبنة للبيع. كان الكل يعمل. وأبدى هذا المجتمع الاحترام اللازم للقانون المدني ولكنه رفض الخدمة العسكرية خلال الحرب الأهلية التي صادفت ذروة فترة ازدهارهم والامتناع عن استخدام الكحول (إلا لأسباب طبية) والتبغ ولحم الماشية أو السمك. وكان حتمياً أن تندثر هذه المجموعات لأنها كانت تعتمد على انضمام أعضاء بالغين بالدرجة الأولى وليس على التناسل البيولوجي.

وفي نيو هارمنيا بولاية انديانا على نهر الوباش أقام روبرت أوين وابنه روبرت ديل أوين مجتمعا آخر عام 1825 اكتسب شهرة كبيرة. وتم شراء قطعة الأرض (38,000 فدانا) من الهارمونيين الذين كانوا قد استوطنوا هناك عام 1815 لإقامة المجتمع المثالي. ودعا أوين الابن وابنه والنشطين والراغبين من كل الأمم " للانضمام إليهما في مجتمع تكون فيه الممتلكات في خدمة الجميع على أن يتم استخدامها بشكل منظم وحسب السن، وحيث تحل "المحاضرات الأخلاقية" محل الشعائر الدينية. وللأسف ضمنت مجموعة أوين عددا كبيرا من غير النشطين، بعكس الشيكيرز وهكذا فشلت المجموعة اقتصادياً بعد فترة قصيرة. ولكن هذا التطور أحدث جدلاً كبيراً في أوروبا وأمريكا حول تكوين المجتمع.

وأقيم مجتمع مثالي آخر هو بروك فارم عام 1841 بالقرب من ويستر وكيري بولاية ماساشوسيتس. وأثار هذا المجتمع اهتماما بسبب شهرة بعض مؤيديه ومن بينهم ناثانيال هورثون ورالف والد أمرسون ومارجريت فوللر. وأكد هذا المجتمع الذي أسس كرابطة على مبادئ التعاون. فقد كان كل فرد يساهم بشكل متساو في العمل فيما كان المعاش متساويا أيضا لكل أنواع العمل المختلفة. وشارك الكل بالتساوي في المزايا التعليمية وفي الاستمتاع الاجتماعي. وأعطى انتباه خاص للمدرسة حيث كانت المواجهة الجامعية أيضا ضمن جدول الدراسة. وفي عام 1847 أتى حريق مدمر على معظم الممتلكات وبهذه الخسارة الاقتصادية تضاءل الحماس للمشروع وُحلت الرابطة.

والمثال الأخير الذي نذكره هو مجتمع أونيدا الذي أقيم عام 1847 في مقاطعة ماريسون بولاية نيويورك. وقد أقامه من عرفوا في ذلك الوقت باسم الشيوعيين أو الكماليين، وبعد بداية بطيئة نجحت المجموعة مالياً بسبب نمو عدد من الصناعات. وكان لهذا المجتمع نظام زواج معقد فالزواج بين الرجل والمرأة لم يكن زواجاً رسمياً والعلاقات الدائمة لم يكن معترفاً بها. وكان الأطفال الذين يولدون نتيجة هذه الزيجات مسؤولية المجتمع بأسره. وقد أثار هذا النظام الداخلي للمجموعة معارضة من جانب المجتمعات المجاورة، فتم عام 1881 إلغاء نظام الزواج الحر وأعيد تنظيم المجموعة كشركة ذات رأسمال مشترك. ومشاعة الممتلكات أوقفت ولكن تم الاحتفاظ بمبدأ التعاون في الأمور الاقتصادية.

وهناك اليوم في الولايات المتحدة ما يسمى "بالمجتمعات المتعمدة" التي شكلها أشخاص رغبوا في التمسك بمبدأ اقتصادي أو اجتماعي تمثله المجموعة. وتجري في الهند وغيرها من البلدان محاولات إقامة مستوطنات تروج فيها الأخوة وبعض القيم الأخرى في الحياة اليومية للسكان.

ولا يمكن تصنيف هذه المشاهد للحياة الاجتماعية كتنمية مجتمع فهي تاريخاً مهمة لأنها تشير كيف أن مجموعات من الناس حاولت في أوقات مختلفة الوصول إلى أهداف معينة بتعجيل أنماط الحياة الاجتماعية والاقتصادية عن تلك السائدة حولها. وكذلك تشير إلى صعوبة الاحتفاظ بشكل حيوي بأي مجتمع ينظم على أساس نمط يختلف كثيرا عن المجتمع المحيط به.

الجمعيات الخيرية المنظمة:

كان نظام الجمعيات الخيرية أحد الوسائل الرئيسية لمعالجة مشاكل المجتمع في الولايات المتحدة حتى قبل بداية القرن الحالي. وكان رواد هذا النظام جمعيات تنظيم الإحسان التي سعت في بعض الحالات إلى تغيير الظروف الحياتية للمعوزين. وكانت إحدى سمات جمعيات تنظيم الإحسان وضع خطة لمدينة تشمل كل الوسائل التي يسعى القادة من خلالها إلى السيطرة على البيئة الاجتماعية للمدن التي تنمو بدون توقف.

وطالبت الخطة بدعم في واردات البلديات المحلية وبالتحقيق الدقيق في احتياجات المحتاجين. وأدت التحقيقات في الاحتياجات ومسئوليات تجميع وتوزيع الأموال والخدمات إلى المطالبة بالمزيج من العاملين في مجالات الرعاية الاجتماعية من ذوي التدريب الأعلى. ورداً على ذلك تم إقامة مدارس لتدريب الأخصائيين الاجتماعيين.

وكان التعاون بين الكنائس والجمعيات جاء من خطة المدينة بحيث كانت توفر الكنائس الاستشارة الروحية، وعند الضرورة المساعدة في إعادة تأهيل المحتاجين فيما تتولى الجمعيات توفير الإغاثة المادية وقد انحصرت مثل هذه الجمعيات في الولايات المتحدة بشكل رئيسي في المراكز الحضرية الكبرى – 150 مركزاً أو أكثر – بينما كانت المجتمعات المحلية الصغيرة

تتبع الأساليب التقليدية غير الرسمية في مساعدة المواطنين المحتاجين والمعوزين من خلال الكنائس المحلية والحكومة المحلية.

وطريقة المعالجة هذه للمشكلات الاجتماعية قامت على أساس الاعتراف الواضح بأن المحظوظين يتحملون مسؤولية خاصة نحو الذين هم بحاجة للمساعدة. كما مثلت أيضاً أسلوباً منظماً ومنسقاً يؤدي إلى المهنية للذين خصصوا كل وقتهم لتقديم هذه المساعدة. وقد عالجت الجمعيات المشكلات القائمة فعلاً ولكنها لم تكن ناجحة في تنفيذ خطط سياسة "المعاملة الجديدة" New Deal خلال عهد الرئيس فرانكلين روزفلت في الثلاثينيات، لمنع مشكلات اجتماعية نجمت عن تغييرات سريعة في المجتمع.

تنظيم المجتمع:

جلبت الحرب العالمية الأولى معها الحاجة إلى حشد المجتمعات لدعم المجهود الحربي، كبيع سندات الحرية وتوفير المواد التي تعزز معنويات الجنود على الجبهة وفي بعض الحالات العناية بعائلات الجنود. وهنا حصل العلماء والأخصائيون الاجتماعيون في تلك الفترة على خبرة مباشرة في التنظيم الاجتماعي التي تتجاوز تنظيمات جمعيات تنظيم الإحسان التي تم ذكرها.

وفي كتابه "المجتمع" الذي نشر عام 1921 حدد أ.سي. ليندمان ولأول مرة الخطوات العشر في العمل مع المجتمع. وتطلبت ظروف الجبهة الداخلية خلال الحرب العالمية الثانية أنماطاً أكثر تطوراً لتنظيم المجتمع، لذلك أدرك العديد من الأخصائيين الاجتماعيين في أواخر الأربعينيات أن جزءا من مهمة العاملين في مجال الرعاية هي الإدارة وتقديم المشورة لجماعات عديدة مثل: صناديق المجتمع للتمويل المشترك ومجالس الرفاهية وجماعات التخطيط الاجتماعي المتنوعة ونتيجة لذلك وبدلاً من التركيز فقط على خدمة الفرد (حيث التعامل مع الأفراد والأسر كعملاء) أو على خدمة الجماعة (حيث التعامل مع الأفراد في الجماعات) أصبح التدريب المتخصص متاحاً أيضاً في تنظيم المجتمع (حيث التعامل مع مجموعة البناءات التي تعمل في الرفاهية والترويج في المجتمع.

وفي موازاة هذا النمو في ميدان الرعاية الاجتماعية واصل علماء علم الاجتماع دراسة المجتمعات الأمريكية. واستخدموا عبارة "التنظيم الاجتماعي" لتعني التركيب الكلي للمجتمع (الديني، الحكومي، الاقتصادي، الإقليمي، الخ) وليس فقط تنظيم الراية الاجتماعية. وهذا الاستخدام المزدوج للعبارة مازال قائما ولكنه لا يحدث إلا القليل من المصاعب إذا كلف المرء نفسه عناء ملاحظة الإطار الذي تستخدم فيه هذه العبارة وبالفعل فإن العديد من الناس مازالوا يفضلون استخدام تعبير تنظيم المجتمع لوصف البرامج الهادفة إلى تحسين حياة المجتمع في الدول الأكثر تطورا وقصر تعبير تنمية المجتمع لمثل هذه الجهود في الدول النامية، غير أن التعبير الأخير يلقى استعمالاً متزايداً في الغرب.

المداخل التنموية للتحسين الاجتماعي:

التنمية الاقتصادية:

كان الاقتصاديون أول من تعاملوا بشكل منظم بتنمية المجتمعات بشكل ملحوظ، فقد رأوا مثلاً التباين الشاسع بين اقتصاديات الدول الواقعة جنوب الصحراء الغربية في أفريقيا وتلك التي في أوروبا الغربية أو الولايات المتحدة. وسألوا كيف يمكن للأولى أن تنمو إلى مستوى الثانية. كيف يمكن للمرء أن يجمع رأس مال في دولة يعيش معظم سكانها على حافة الفقر إلى حد يكفي لدعم نظام مصر وترتيبات أمنية ومعاشات واستثمارات في الصناعة والنقل وأموال للمزارعين لكي يستعملوها في تحديث الزراعة؟ إن تدفق الموارد العامة والخاصة من الدول الغنية إلى الدول الفقيرة وجهود الدول الأقل نمواً لزيادة معدل المدخرات الوطنية عن طريق إعادة الاستثمار ونمو الدخل بما يساهم في تجميع رأس المال بحيث يكون التحديث ممكناً.

والبرامج التي استهدفت بشكل واع تحقيق نمو اقتصادي عالجت في معظم الأحيان وبشكل أولي إما القطاع الزراعي أو القطاع الصناعي. وواضح أن أية خطة اقتصادية شاملة يجب أن تشمل القطاعين ولكن على البرامج الاقتصادية المعينة التي يتوقع منها تغييرات سريعة أن تركز على أهداف محددة.

إن التنمية الزراعية التي تبدو للوهلة الأولى وكأنها تتعامل بشكل بسيط مع زيادة الإنتاج الزراعي هي مجموعة معقدة جدا من النشاطات وأوضح وصف لهذه العملية هي تلك التي أعطاها أرثور ت. موشير في كتابه " تحريك الزراعة" إنه لا يناقش فقط الحاجة الملحة لإنتاج مزيد من الغذاء والألياف لسكان العالم الذين تتزايد أعدادهم بسرعة ولكنه يشير أيضا إلى أهمية زيادة الإنتاج الزراعي في تصنيع الدولة، إضافة إلى ذلك فهو يربط التنمية الزراعية بالتنمية الإنسانية على الشكل التالي:

لكي تحدث التنمية الزراعية فإن معرفة ومهارة المزارعين يجب أن تظل تزداد وتتغير. فالأفكار تتغير كلما اعتمد المزارعون أفكاراً أكثر حداثة. وهم يطورون موقفاً جديداً تجاه الزراعة وتجاه عالم الطبيعة المحيط بهم وتجاه أنفسهم.. واتصالاتهم المتزايدة وصفقاتهم مع التجار والوكالات الحكومية تجذبهم إلى معرفة أوثق بالعالم القائم وراء حدود قراهم ويصبحون بشكل متزايد مواطنين وأعضاء كاملين في الأمة...

وهكذا فإن التنمية الزراعية هي جزء متكامل للتنمية الاجتماعية والاقتصادية. فهي تساهم فيها وتؤكد أن التنمية الشاملة ستكون فعلاً عامة وستشمل في إطارها جزءا كبيرا من الذين يعيشون على الزراعة، والذين سيظلون لسنين عديدة يعيشون على الزراعة في كثير من الدول.

والتنمية الصناعية هي الجهد الواعي لإحداث التصنيع أو "الاستخدام الشامل لمصادر القوى غير الحية للإنتاج الصناعي وكل ما يتطلبه ذلك من تنظيم ونقل واتصالات إلى آخر ذلك". ويقول ويلبرت إ. مور إن على العاملين في مجال التنمية الصناعية التأكد من استيفاء أربعة شروط بالإضافة إلى الشئون الاقتصادية الظاهرة كتكوين رأس المال وإقرار نسب الاستثمار في قطاعات الاقتصاد المختلفة أو نوعية المساعدة والتجارة الخارجية.

والمجموعة الأولى من الشروط تكمن في مجال القيم.

إن قيمة النمو الاقتصادي تتطلب مثلا درجة عالية نسبيا من الحركة الفردية ونظاماً موضعياً قائماً على أساس الجدارة في الأداء، وهذا المطلب سيصطدم على الأرجح بعدد من

القيم الأخرى القوية تتعلق بأولية علاقة القربى والالتزامات كميزة أخلاقية، وبهذا المعنى فإن التغييرات الشاملة في القيم هي شرط أساسي للتحول الاقتصادي.

ويشير مور في كتابة "التغيير الاجتماعي" أيضا إلى أن التحديث السريع عادة ما يرتبط بقيم الوطنية.

ومجموعة الشروط الثانية تتعلق بالمؤسسات. ففي حال العمالة فإنها يجب أن تكون متحركة: جغرافياً للانتقال إلى مكان آخر واجتماعياً للدافع والمكانة. ويجب أن يكون نظام التبادل- وهو المؤسسة الاقتصادية الثالثة – تجاريا حتى تشكل البنود النقدية الأكثر كفاءة أساساً للأجور والأسعار وأيضا للصفقات التجارية. وبالإضافة إلى ذلك فإن الترشيد يجب أن يثبت إلى درجة تصبح فيه بعض القطاعات القيادية في المجتمع ليست فقط ملتزمة نحو مثال النمو الاقتصادي بل أن تستعمل الوسائل الرشيدة لتحقيق هذا المثال.

والتنمية الصناعية تعتمد أيضا على مجموعتين أخريتين من الشروط، التنظيم والدوافع، إذ يجب خلق تنظيم إداري أو بيروقراطي ما للربط بين تكنولوجيا المصنع وأساليب التخصص والتنسيق. ومن الأوجه الأخرى للتنظيم الجهاز المالي للدولة الذي يمكنه من أن يلعب دور الممول ودور محصل الضرائب معاً. وأيضا "رأس المال الاجتماعي" المتمثل في المواصلات والاتصالات، والإدارة المحلية في توفير المسكن والشوارع والمياه وغيرها من الخدمات العامة".

والدافع الذي يعبر عنه الطموح نحو التحسين الشخصي وإقتناء العلم والخبرات لتحقيق هذا الطموح يجب أن يكون متواجدا لدى بعض المجموعات في البداية وأن ينتشر إلى المجموعات الأخرى إذا أريد تحقيق تنمية اقتصادية. وفي الختام يشير مور إلى أن الإحساس الواسع بالمشاركة في تغيير النظام الاجتماعي يشكل شرطاً مساعداً أهم للنمو الاقتصادي من مجرد التأقلم السلبي من جانب أغلبية السكان مع مسيرة واتجاه الأقلية.

ومن الضروري أن يقرر المخططون الاقتصاديون تحديد نسب توزيع الأموال المتاحة على القطاع الزراعي والقطاع الصناعي وعلى التعليم وفي نسبة رأس المال الاجتماعي. وهذه الضرورة تجعلهم يواجهون خيارات صعبة. وكلما زادت معرفتهم بطبيعة التنمية

الاقتصادية تصبح عملية توزيع هذه الموارد أكثر حكمة وتقديرهم للفاعلية التي تستخدم بها أفضل.

التنمية الاجتماعية:

إن وصف أوجه التنمية الاقتصادية تظهر كم هي وثيقة الصلة بالعديد من العناصر الاجتماعية. فبعض برامج التغيير تختار عناصر للتأكيد عليها وتحاول دفعها إلى الأمام لكي تتقدم على العوامل الأخرى بالمعنى التنموي.

إن إحدى المشكلات الرئيسية المتعلقة بالتحديث في الدول النامية وبتحسين مستوى المعيشة في الأحياء الحضرية الفقيرة بالدول الصناعية هي نسبة التعليم بين السكان. فالفهم السهل للصفحة المطبوعة هو أمر لا غنى عنه للحياة العصرية. وبعد وقت قليل من إقامتها بدأت منظمة اليونسكو (إحدى منظمات الأمم المتحدة، المختصة بالتربية والعلوم والثقافة) برنامجاً ضخماً للتعليم الأساسي سعت من خلاله إلى تعليم الناس كيف يكتبون ويقرأون بطريقة تقودهم إلى حدوث تغييرات مهمة في حياتهم الشخصية وفي مجتمعاتهم.

والتعليم هو أحد الأوجه المعروفة للتنمية الفردية والاجتماعية. ومع تأسيس مركز التخطيط التعليمي كمنظمة تابعة لليونسكو مؤخرا ازداد التركيز على التحسين التعليمي على المستوى الوطني، ويحاول هذا المركز من خلال الدراسات والنشرات والمؤتمرات أن يعلم المخططون التعليميون في الدول النامية المراحل المختلفة الواجب اتباعها في بناء نظم تعليمية قوية وفي تحديد الأولويات في الأهداف التي وضعوها نصب أعينهم.

وبالنسبة للتنمية في حقل الرعاية الاجتماعية، فقد أشارت إيلين ونستون، مسؤولة الرعاية في الولايات المتحدة إلى أن هناك الآن رأيين حول الرعاية الاجتماعية. الرأي الأول: يضعها في موقع راكد، بمعنى أنها تصبح فعالة فقط عندما تنهار البناءات العادية في المجتمع. والرأي الثاني: يحدد نشاطات الرعاية على أنها وظيفة تقع على الخط الأمامي للمجتمع الصناعي الحديث وتلعب دورا إيجابيا ومتعاوناً مع البناءات الاجتماعية الرئيسية الأخرى نحو جعل المجتمع أفضل.

والمجتمع الأمريكي برهن للجميع أن التغييرات الاقتصادية تحدث تخلخلات اجتماعية تتطلب اهتمام العاملين في حقل الرعاية الاجتماعية. ويتطلب المدخل التنموي أن يعمل الاقتصاديون المتخصصون في حقل الرعاية معاً للتنبؤ بالآثار الاجتماعية للبرامج الاقتصادية المخططة. فعليهم أن يضعوا برامجاً لمساعدة الأسر التي قد تتشتت وللاحتياجات الصحية للأطفال وأيضا للاحتياجات التعليمية والجسمية، ولمساعدة البالغين في متابعة هوايتهم الترفيهية وبرامجاً للضمان الاجتماعي بالإعداد لحالات البطالة والتقاعد والمرض.

وقد ربطت اليزابيث ويكندين بين الرعاية الاجتماعية والتنمية كالتالي: إن الرعاية الاجتماعية.. تتضمن تلك الخدمات الزائدة والمتأقلمة والإصلاحية التي يسعى من خلالها المجتمع إلى إعطاء سكانه الرد على كل تلك الاحتياجات الاجتماعية الخاصة التي تعتبر ضرورية لعمله والتي لم تستطع بناءات أخرى مثل الأسرة الوفاء بها. وهي تعويضية (بمعنى القيام بما تركه الآخرين) وإبداعية (بمعنى إظهار الطريق نحو التأقلم الاجتماعي الكامل والأفضل). وعملها في التنمية ليس منحصرا في الجانب الثاني فقط بل أيضا في الخدمات التي تقدمها والتي تجعل الأفراد والجماعات والمجتمعات ذات قدرة أكبر على التكيف مع التغييرات الضمنية في العملية التنموية.

وهذا النقاش المختصر للتنمية الاقتصادية والاجتماعية يبرز اعتمادها على بعضهما البعض ويصف الجهود المهمة الموجهة نحو تغيير الأحوال الإنسانية. ويستطيع المرء أن يسأل أين تقع تنمية المجتمع في هذا النطاق؟ هذا الكتاب كُتب حول هذا الموضوع. وللبدء في البحث عن الجانب فقد يكون من الأفضل البدء بالمعاني المختلفة لتعبير تنمية المجتمع.

طرق رؤية تنمية المجتمع:

إن إحدى الطرق لاجتياز المعاني المختلفة التي أتبعت لتنمية المجتمع من جانب المهن المختلفة وعلماء الاجتماعي والقادة الوطنيين هو ملاحظة أن هؤلاء المهتمين ينظرون أنها من أربع جهات نظر هي: كعملية كطريقة كبرنامج أو كحركة.

تنمية المجتمع كعملية

من وجهة النظر هذه فإن تنمية المجتمع تسير على مراحل من ظرف أو حالة إلى أخرى، وهى تتطلب سلسلة من التغييرات ضمن مواصفات محددة. ومن وجهة النظر هذه فإنها تعبير علمي محايد خاضع لتحديد دقيق وقياس يعبر عنه بشكل رئيسي في العلاقات الاجتماعية: أي تغيير من حالة يتخذ فيها شخص أو شخصين أو نخبة صغيرة من داخل أو خارج المجتمع المحلي قرارات نيابة عن بقية الأشخاص إلى حالة يتخذ الأشخاص أنفسهم فيها هذه القرارات حول أمور ذات اهتمام عام، أي تغيير من حالة الحد الأدنى من التعاون إلى حالة التعاون الأقصى، تغيير من حالة يشارك فيها عدد قليل من الناس إلى حالة يشارك فيها الكثيرون، تغيير من حالة تأتي فيها الموارد والاختصاصيون من الخارج، أي حالة يستنبط فيها السكان المحليون طرق الاستخدام القصوى لمواردهم الذاتية. والتركيز هنا على ما يحدث للناس نفسيا وفي علاقاتهم الاجتماعية. وهناك قليل من التعريفات ممثلة لوجهة النظر هذه مثل:

ومن خلال عملية العمل الاجتماعي ينظم أفراد المجتمع أنفسهم للتخطيط والعمل، ويحددون احتياجاتهم ومشكلاتهم الفردية والمشتركة، ويضعون خططا فردية وجماعية لإشباع احتياجاتهم وحل مشكلاتهم، وينفذون هذه الخطط بأقصى اعتماد على الموارد المحلية، ويدعمون هذه الموارد عند الضرورة بالخدمات والموارد من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية من خارج المجتمع. (إدارة التعاون الدولي بالولايات المتحدة).

ويرى ج.د. ميزيرو عملية تنمية المجتمع على "أنها جهد مخطط ومنظم لمساعدة الأفراد على اقتناء المواقف والخبرات والمفاهيم المطلوبة لمشاركتهم الديموقراطية في الحلول الفعالة لأقصى عدد ممكن من مشاكل المجتمع بموجب أولويات حددتها الدرجات المتزايدة لكفاءاتهم.

أما ريتشارد و. بوستون فقد حدد تنمية المجتمع على أنها: "عملية تعليم منظمة تتعامل بشكل شامل مع المجتمع ككل وبكافة وظائف الحياة الاجتماعية على أساس كونها أجزاء متكاملة في المجموعة، وهكذا فإن الهدف النهائي لتنمية المجتمع هو المساعدة على

تطوير بيئة مادية واجتماعية أكثر ملاءمة لأقصى جر من النمو والتنمية والسعادة للأشخاص كأفراد وكأعضاء منتجين في المجتمع وذلك من خلال عملية دراسية وتخطيط وتنفيذ منظمة".

ويعتقد لوري نيلسون وشارلز إ. رامزي وكولي فيرنر أن تنمية المجتمع "عملية تعليم من أجل العمل". فالعملية تساعد الأشخاص على تحقيق أهداف المجتمع ديمقراطياً، ويصبح القائد عاملاً لتجربة التعليم البناءة بدلا من أن يكون داعياً إلى برنامج للتحسين الاجتماعي، والأهمية الأولية هنا تعطي للفرد. إضافة إلى ذلك فهي اتجاه نحو معالجة المشاكل على مستوى المجتمع. والوسائل المستخدمة في الحلول هي أهم من الحلول نفسها، وهي واحدة من عدة أنواع من التغيير الهادف.

وتعريف الأمم المتحدة يعطي الحكومات الوطنية أهمية رئيسية: "فتنمية المجتمع هي العملية التي تتوحد فيها جهود الأشخاص أنفسهم مع جهود السلطات الحكومية لتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات، ولدمج هذه المجتمعات في حياة الأمة وتمكينها من المساهمة الكاملة في التقدم الوطني".

وفي تحديده لتنمية المجتمع كعملية اجتماعية ديمقراطية يساهم فيها المواطن بشكل كامل في تحسين بيئته فقد أشار كيرتيس ميال إلى أن العملية تركز على "طريقة السير".

"وهذا يعني أنه من الممكن السير بتسلسل منظم من مرحلة الاستكشاف والبداية إلى مرحلة العمل والتقييم من خلال الدراسة والنقاش، وهو يؤكد على المجموعة المحلية والمبادرة المحلية والمشاركة المحلية، وأخيراً فإنها تركز على المشاركة المسئولة الكاملة والعمل من جانب جميع الأشخاص المعنيين".

أما فرانك هـ. سيهتيرت فقد قرر بعد تحليل للتحديدات الكثيرة لتنمية المجتمع أن ينظر إليها" على أنها عملية لتغيير المجتمعات نحو الأهداف المنشودة، ويدخل في هذه العملية الدراسات والتدريب والتعليم والتخطيط والتنظيم والعمل الذي يحقق التغيير الهادف الإدراكي نحو أهداف المجتمع".

تنمية المجتمع كطريقة:

البعض ينظر إلى تنمية المجتمع على أنها وسيلة نحو غاية. بمعنى أنها طريقة عمل للوصول إلى هدف ما. وقد تكون طرق أخرى (مثل التغيير بموجب مرسوم أو قرار أو باستخدام المكافآت التفضيلية والتعليم الرسمي) تكميلية لطريقة تنمية المجتمع التي تسعى إلى تنفيذ المراحل المقترحة للعملية، وذلك لكي يتم تطبيق إرادة الذين يستخدمون هذه الطريقة (الحكومة الوطنية، وكالات الرعاية الخاصة، أو السكان المحليون أنفسهم).

وتوجه العملية نحو هدف معين قد يكون ضارا أو نافعاً للمجتمع المحلي حسب الهدف المنظور والمقياس الذي يستعمله المرء في إصدار أحكامه. والتركيز هنا على غاية ما. فالمخططون المركزيون والعاملون في التنمية الاقتصادية والممارسون المهنيون الآخرون قد ينظرون إلى تنمية المجتمع بمقياس ما إذا كانت ستساعدهم على تحقيق أهداف حقيقية ومادية يفكرون فيها أم لا.

وبالطبع فإن تعبيري العملية والطريقة في الكتب يستعملان بالتبادل، فمثلا أن نيلسون ورامزي وفيرنز الذين ذكرنا سابقا أنهم ينظرون إلى تنمية المجتمع على أنها عملية يقولون أيضا أنها ظهرتا إلى الوجود مؤخرا كواحدة من أحدث الأساليب مغزى لتطبيق ما توصلت إليه الأبحاث لحسم المشاكل الرئيسية. وبهذا المعنى فإنه يمكن رؤيتها على أنها عمل حكومي وجعلها بالتالي إدارة أو مكتباً، وقد تكون الوسائل المستخدمة في تحقيق أشكال معينة من التنظيم الاجتماعي (التنمية الاجتماعية من أجل الرعاية الاجتماعية، الترويح، أو الصحة العامة) وقد يتم الخلط بينها وبين التنظيم الاجتماعي الذي يشير إلى دراسة الأنماط القائمة للبنيان الاجتماعي والعلاقات المتشابكة فيه أو قد تخفي أساليب لتحريك الغير.

وفيما اعتبر هوارد ماكلوسكي تنمية المجتمع عملية فإنه فكر فيها أيضا بمعنى أنها طريقة "أي الاستقراء والإدارة التثقيفية لذلك النوع من التفاعل بين المجتمع وأفراده الذي يؤدي إلى تحسين الطرفين معاً". أنه "طريقة لتعليم الكبار على استخدام التوقيت وتسلسل النشاطات للسير بمشروع في مراحل متتالية نحو خاتمة مقبولة".

وبالطبع، فإن الكثيرين من الممارسين الاجتماعيين الذين ينظرون إلى تنمية المجتمع على أنها عملية عندما يحاولون توضيح منافعها للمسئولين الحكوميين والآخرين الذين لم يتم اكتساب جانبهم بعد، ويناقشون مزاياها كوسيلة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية معاً.

تنمية المجتمع كبرنامج:

عندما يضيف المرء بعض المحتوى مثل لائحة النشاطات إلى الطريقة التي هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات، فإنه يتحرك نحو برنامج تنمية المجتمع. ومن المفترض أن النشاطات تحقق تنفيذ هذه الإجراءات. وعندما يكون البرنامج منظماً بشكل رفيع مثل العديد من الخطط الخمسية فإنه التركيز يميل في بعض الأحيان نحو البرنامج وليس على ما يحدث للأشخاص المشاركين فيه. وتنمية المجتمع كبرنامج يختص بالمواضيع المتخصصة مثل الصحة والرعاية والزراعة والصناعة والترويح وما شابه ذلك. والتأكيد يكون على تحقيق مجموعة من النشاطات التي يمكن تقدير حجمها والإبلاغ عنها.

ويري أرثر دانهام تنمية المجتمع على أنه "جهود منظمة لتحسين ظروف حياة المجتمع وتحسين قدرته على تحقيق التكامل الاجتماعي والتوجيه الذاتي". ولقد حدد دانهام أربعة عناصر أساسية في هذه الجهود هي:

1- البرنامج المخطط
2- تشجيع المساعدة الذاتية.
3- المساعدة الفنية التي قد تشمل المستخدمين والمعدات والمواد.
4- تكامل الاختصاصات المختلفة لمساعدة المجتمع.

وتشير إيزابيل كيلي إلى مشكلة المستخدمين في تنمية المجتمع عندما ينظر إليها كبرنامج، فهي تقول:

إن البرنامج على مستوى القرية في كثير من الأمم اليوم تكاد تصل إلى نسب وبائية. فهناك أحياناً ما يسمى بتنمية المجتمع ولكن المبادئ والإجراءات المرتبطة عادة بهذه التنمية تظهر أيضا في البرامج التي تؤكد على الزراعة والصحة والغذاء والتعليم أو أي شيء آخر.

ويحمل الأوجه التقنية والإدارية قد تكون مستحسنة والدعم المالي سخي إلى حد يشكل قسماً لا بأس به من الميزانية الوطنية. ولكن النقطة العصية حقاً هي الاحتكاك بالمجتمع وهنا يعتمد النجاح بدرجة كبيرة على أداء الأخصائي الذي يعمل على مستوى القرية الذي ليس لديه كقاعدة، سوى الإعداد الضئيل جدا لتحمل مثل هذه المسئولية الكبيرة.

حتى الذين يؤكدون على أن تنمية المجتمع هي عملية أو طريقة سرعان ما يجدون أنفسهم متورطين في برنامج ما. والواقع أن كل الجهود تصب على بدء البرنامج وعلى جعله مستمراً بعد أن يبدأ. وتي.آر. باتن، الذي يعتبر أن مجال تنمية المجتمع يضم أي عمل يتخذ من قبل أي مؤسسة ويستهدف بشكل رئيسي منفعة المجتمع، يتعامل أساسا مع البرامج. ويلاحظ أن إحدى المشاكل الرئيسية في استخدام الأساليب الديمقراطية في تنمية المجتمع هي أن الحكومة المركزية تمارس ضغوطاً على الممارسين الذين يعملون على مستوى القرية لتحقيق أهداف وطنية ضمن أطر زمنية محددة. ونتيجة لذلك فإنهم يحاولون الإسراع في البرامج بأساليب أقل ديموقراطية.

ويؤكد تعريف للأمم المتحدة بشكل أوضح على تنمية المجتمع كبرنامج، فمصلحة تنمية المجتمع:

يعني الاستخدام ضمن برنامج واحد لأساليب وطرق تعتمد على المجتمعات المحلية كوحدات عمل والتي تحاول الجمع بين المساعدات الخارجية وحق تقرير المصير مواجهة الأنظمة المحلية وبالتالي تسعى إلى إثارة المبادرة والقيادة المحلية كأداة أساسية في التغيير.. وفي الدول الزراعية بالمناطق الأقل نمواً اقتصادياً فإن التركيز الرئيسي هو على هذه النشاطات التي تستهدف تحسين مستوى المعيشة الأساسي للمجتمع بما في ذلك إرضاء بعض احتياجاته غير المادية.

تنمية المجتمع كحركة:

بالنسبة للبعض تصبح تنمية المجتمع جهاداً وقضية ملتزمون بها بعمق. فهي ليست حيادية كالعملية إذ أنها ذات طابع عاطفي. وهي مكرسة للتقدم كرؤية فلسفية وليس كرؤية

علمية لأنه يجب أن ينظر إلى التقدم بمعايير القيم والأهداف التي تختلف حسب اختلاف الأنظمة السياسية والاجتماعية. وتتجه تنمية المجتمع كحركة إلى أن تكون مؤسسة وأن تخلق هيكلها التنظيمي الخاص بها وإجراءاتها المعترف بها وممارسيها المهنيين. وهي تؤكد وتبرز فكرة تنمية المجتمع كم يفهمها المؤمنون بها ولها القادة الجذابون القادرون على التعبير عن أيديولوجيتها بعبارات صريحة.

وفي عام 1948 وصف مؤتمر كامبريدج عن الإدارة الأفريقية تنمية المجتمع على أنها: حركة تستهدف تحقيق معيشة أفضل للمجتمع بأكمله بالمشاركة الفعالة للمجتمع وبمبادرته إن أمكن. وإذا لم تحدث هذه المبادرة عفويا فيتم ذلك باستخدام أساليب للاستثارة لكي تضمن التجاوب الفعال والحساس من جانب المجتمع للحركة. وهي تشمل كل أشكال التحسين.

ولكن في عام 1957 تكلم مؤتمر عقد في هارتويل هاوس، ايلزوبوري بانجلترا عن تنمية المجتمع كفكرة وليس كحركة بمضمونها الخاص وخبراتها الخاصة وموظفيها الخاصين.

ويحددها بيتر دوستوي، خبير تنمية المجتمع في غانا، على "أنها فلسفة كما هي عملية" مؤكداً بذلك على أوجهها المثالية والعملية معا. فبالنسبة له إن أهم أحد عناصر برنامج تنمية المجتمع هو تنظيمها الذي تستخدمه كمصدر للاستثارة ولكن ليس كمصدر للسيطرة.

وفي تقييمه لتنمية المجتمع بالولايات المتحدة يرى روبرت جينز أن هناك قوتين تهددانها كحركة وكمرشد وعامل رئيسي في مجال العمل مع المجتمعات، وهاتان القوتان هما نمو نفوذ مهنة تخطيط المدن والتدخل المباشر من جانب الحكومة الفيدرالية في عملية البدء ببرامج نشاط محلي. وكإجراءات دفاعية يقترح جينز جعل وكلاء تقاليد تنمية المجتمع أكثر مهنية، وإيجاد علاقات عامة أفضل لتوضيح هذه التقاليد لجمهور أوسع. وهؤلاء العاملون المدربون مهنياً يجب عليهم أن يكون لديهم أدوارا شديدة الوضوح في العمل مع المجتمع بحيث تتمشى مع الأدوار التي يقوم بها مخططو المدن وموظفو الرعاية الاجتماعية وغيرهم.

أنواع البرامج:

تختلف برامج تنمية المجتمع في كثير من النواحي. فبعضها ذات حدود جغرافية محددة. مثل الأحياء الفقيرة في المدن (اكسيون) في فنزويلا ومشروع دلهي التجريبي في الهند) أو بعض القرى (اتحاد إنقاذ الأطفال في اليونان)، وبعضها الآخر إقليمي مثل مشروعي وادي تينيسي وميتشيجان العليا في الولايات المتحدة وفورستلاند الشرقية في هولندا أو سردينيا. وغيرها ذات طابع وطني مثل الخطط الحكومية الشاملة في الهند وأثيوبيا وفنزويلا أو مشاريع المنظمات الوطنية مثل الاتحاد العام للأندية النسائية في الولايات المتحدة. وتستعين بعض المشاريع بالمتطوعين فيما تعتمد أخرى بشكل شبه تام على موظفين مهنيين لتحريك السكان المحليين نحو التحسين الاجتماعي.، وبعض البرامج قد تكون شاملة بمعنى أنها تحاول التقدم على جبهة عريضة تدمج فيها العديد من المحاولات المحسنة المتبعثرة، فيما أن برامج أخرى تميل نحو اختيار موضوع مثل الأمية أو اثنين من أجل التركيز عليهما.

ولكن التجربة أظهرت أن البرامج العامة بحاجة متزايدة على استخدام المختصين وأن البرامج المنظمة حول هدف واحد تتطلب توسيع مجالها. والبرامج تختلف أيضا بمدى مشاركة السكان المحليين في تخطيط البرامج وفي المساهمة بالأموال والعمل والمواد. وقد تسعى البرامج إلى استثارة التعاون من خلال الدراسة الذاتية التي يقوم بها المواطنون لمجتمعهم ومشاكله، أو المنافسة بين المجتمعات للحصول على موارد أكثر، أو توفير فائدة مادية ملموسة (تمثل الأجور المعيشية)، أو بمناشدة الفخر والمشاعر الوطنية، وعادة فإن بعض المجموعات المحلية تعطي النصائح للعاملين في تنمية المجتمع وتخدم "كغرفة مقاضة" وقناة اتصالات. وفي بعض الحالات، لا يذهب الموظفون المهنيون إلى المجتمع إلا إذا دعاهم قادته في حين أن في حالات أخرى يظل الممارس الذي يعمل على مستوى القرية يعيش فيها فترة قبل البدء بالتفاصيل الكاملة لبرنامج تنمية المجتمع.

وعلى العموم، فإن معظم المهتمين بتنمية المجتمع كعملية يعملون بموجب برنامج أقل تفصيلا يسمح لكل مجتمع أن يتحرك للأمام حسب احتياجاته التي يحس بها والتي قد

تختلف عن احتياجات القرى الأخرى في الدولة. أما الذين ينظرون إلى تنمية المجتمع كطريقة فإنهم يميلون إلى العمل ببرنامج ثم وضعه في المقر المركزي والذي يحدد الأهداف التي يتوقع من كل قرية أن تحققها في مجالات الزراعة أو الصحة أو التعليم. أما الذين يركزون عليها كحركة فإنهم يدخلون حماساً بالغاً يعطي البرنامج دفعة قد تكون غير موجودة من قبل.

وفي البرامج القومية، تبرز المشاكل الإدارية حول علاقة جهاز تنمية المجتمع (سواء كوزارة مستقلة أو كمكتب أو قسم في وزارة) بوزارات لها علاقة قديمة بتنمية المجتمع مثل وزارات الزراعة والنقل والرعاية والتنسيق الاقتصادي وما شابهها. ويدرك المسئولون المعارون من هذه الوزارات إلى برنامج التنمية الإدارية أن ترقيتهم في عملهم تجيء من وزاراتهم وليس من جهاز تنمية المجتمع. ولكن بناء كادر كامل لتنمية المجتمع بدون استخدام هذه الاختصاصات تعني الاستعمال غير الاقتصادي لمجموع العمالة المدربة. التوتر بين احتياجات البرنامج للاختصاصيين وطموحات هؤلاء يفسر لماذا تتلقى برامج تنمية المجتمع معاملة أقل تقديراً من جانب المسئولين الحكوميين إلا في الحالات التي يوضح فيها رؤساء الدول دعمهم القوى للبرنامج.

النظرة المهنية لتنمية المجتمع:

هناك ميل من جانب بعض المهن نحو محاولة الإمساك بدور رئيسي في أي حقل جديد ذو شعبية مثل تنمية المجتمع. وقد شكل حقل التعليم البداية عندما سعى إلى تعريف تنمية المجتمع على أنها التعليم للكبار أو التعليم الأساسي والأول.، وبعض أوجه تعليم الكبار تذهب إلى أبعد من مدى تعليم المواد الرسمية إلى برامج العمل المحلي ويمكن النظر إلى تنمية المجتمع بناء على هذه الرؤية على أنها جزء من العملية التعليمية.

وقد رأى الاختصاصيون في التوسع الزراعي، وخاصة في الولايات المتحدة، في برنامج تنمية المجتمع الريفي فرصة لتطبيق أساليب التنظيم والاتصالات الاجتماعية التي ساعدت الزراعة الأمريكية في الوصول إلى مستواها العالمي الحالي. وقد رأى هؤلاء في

بعض الأحيان أن برامج تنمية المجتمع تشكل خطراً على برامجهم أو إضافات غير لازمة مظهرين بذلك تفضيلاً لأساليبهم التقليدية الضيقة على خطط تنمية المجتمع الشاملة.

ومؤخراً بدأ الأخصائيون الاجتماعيون الذين يمدون بأبصارهم إلى البرامج الدولية يرون أن تنمية المجتمع هي وسيلة ممتازة للتعبير الأوسع عن فلسفة العمل والأساليب التنظيمية في الغرب. وبعض هؤلاء يوازي ما بين تنمية المجتمع وتنظيم الرعاية الاجتماعية في المجتمع، خاصة في المناطق الحضرية. وفي بريطانيا العظمى، يرى علماء الاجتماع وعلماء الأنثروبولوجي (علم الإنسان) أن تنمية المجتمع هي حقل تطبيقي لعلومهم وذلك بسبب اهتمامهم بأساليب ووسائل التغيير الاجتماعي، وتكمن مساهمتهم في رسم إستراتيجية عامة ووضع برنامج يستهدف تحقيق أهداف محددة لتنمية المجتمع.

وعلى العموم فإن الاقتصاديين ميزوا بوضوح بين التنمية الاقتصادية وتنمية المجتمع والغالبية من هؤلاء لم يظهروا إلا حماساً قليلاً لتنمية المجتمع. وبالنسبة لعلماء السياسة فبينما أقروا بأن تنمية المجتمع قد تكون في دولة ناشئة شكلاً من أشكال مساعدة سكان الريف على ربط هديتهم بحكومة مركزية فإنهم اتجهوا نحو التركيز على الإدارة العامة أكثر من تنمية المجتمع التي تفقد جوهرها إذا تمت إدارتها بتصلب. أما السياسيون فإنهم يقيسون تنمية المجتمع بتأثيرها على سلطتهم وسلطة حزبهم.

وقد يكون برنامج معين في دولة ما تحت سيطرة جماعة مهنية واحدة ولكن تنمية المجتمع. في تطورها كظاهرة عالمية، قابلة لجذب كل المهن المرتبطة بل والمساهمة في إثرائها. وبالفعل فإن بعض الممارسين يقترحون بأن تصبح تنمية المجتمعات مهنة متلازمة مع الخدمة الاجتماعية مثلا. وتمنح جامعة ميسوري درجة في تنمية المجتمع ولدى الكثير من الجامعات في الولايات الوسطى وفي كندا كليات أو مكاتب لتنمية المجتمع تقوم بأعمال التدريس والخدمة. وهناك عدة مؤسسات لتدريب العاملين في حقل تنمية المجتمع في عدة دول ومن أبرزها واحدة في كوميلا، شرقي باكستان. ولكن تنمية المجتمع لا تزال مجال حديث أو شاب جدا غير قادر على تبرير أي تنبؤ بعيد المدى حول هويته كمهنة منفصلة أو بالمشاركة مع أي مهنة أخرى.

المبادئ النظريـة:

كأي مهنة ناشئة، بدأت تنمية المجتمعات تطور نظريتها التطبيقية والمحددة بشكل مبادئ عمل على وجه الخصوص يجب الاسترشاد بها من أجل ممارسة فعالة. وبما أن تنمية المجتمع هي علم جديد فإن كل ممارس واعي يجب أن يستفيد بالضرورة من العلوم والمهن الأخرى وخلفيته تظهر في لوائح المبادئ التي يضعها أو يمررها إلى معاونيه، فبعضهم يركز على التأثير النفسي للحافز وديناميكية المجموع، والبعض الآخر يركز على المحاذير الاجتماعية في إقرار القيم الاجتماعية والهيكل الاجتماعي، بينما يؤكد آخرون على الأوجه الإدارية في البرمجة السليمة، وأيضا هناك آخرون يركزون على الاستثمار الإنساني في التغيير الثقافي وعلى اهتمام المعلمين بالتدريس أو على اهتمام المختصين بالتقنية المناسبة.

وما هو غير متوفر الآن هو نظرية التغيير التنموي التي تم تجريبها والعلاقة بين تنمية المجتمع وغيرها من أشكال التنمية. كما أننا لا نعرف بشكل منهجي لماذا تنجح بعض البرامج بمقاييس العاملين في التنمية ولماذا تفشل الأخرى. وحتى اليوم – وهذا هو المحك القاطع – فإن برامج التدريب الموجودة لا تستمد شيئاً من أية نظرية محددة عن تنمية المجتمع بل تعتمد بشكل شبه كامل على عموميات علم الاجتماع التي تطورت بمعزل عن نشاطات تنمية المجتمع.

ونجد في أعمال فرانك وروث يونج أفضل مثال لاستخدام مبادئ علم الاجتماع. فقد قاما بدراسات ثقافية مختلطة عن كيفية نمو المجتمعات على حده من البرامج المخططة الواعية لتنمية المجتمع، فأي أنواع من المؤسسات المحلية ظهرت أولاً عندما حاول الأفراد توفير متطلبات التحديث؟ وقدما خمس عموميات هي:

1- تتطور المجتمعات حسب تسلسل تراكمي غير بعدي. والتطور تراكمي بمعنى أن وجود أي خطوة في النمو تشتمل على وجود كل المواد الأخرى "السفلية". إضافة إلى ذلك فإن الانحرافات عن التسلسل قليلة جدا إلى حد أن المرء يستطيع أن يجزم أن بعدا واحداً فقط يتم استخدامه، ألا وهو ما يسمى بالعملية التنموية الأساسية

2- التسلسل يسري على كل المجتمعات في كل الأحجام وفي كل الثقافات. فالمواضيع الثقافية المختلطة تميل أن تكون عامة ومجردة فالمرء يريد اختصاصي ديني متفرغ وليس وزير بروتستانتي.

3- النمو المؤسسي الداخلي متطابق مع الاتصالات الخارجية. فالفروقات المؤسسية لها شقين: شق يتطلع نحو الداخل وشق يتطلع إلى خارج المجتمع. فالساحة العامة لا تخدم فقط السكان المحليين بل هي واجهة خارجية أي أنها النقطة التي يتجه إليها معظم القادمين من الخارج لدى وصولهم إلى المجتمع.

4- اتجاه نمو المجتمع هو دائما نحو المشاركة الأكبر في الهيكل الاجتماعي الوطني. فالمؤسسات المحلية تصبح مرتبطة بشكل متزايد مع مثيلاتها الوطنية.

5- يزداد عدد سكان المجتمع بنسبة مباشرة مع مقدار الارتباط.

ويوضح الكاتبان انعكاسات تحليلهما عن نمو المجتمع على تنمية المجتمع فيقولان لقد تصورنا حتى الآن تنمية المجتمع على أنها الجهود الطوعية من جانب السكان تحت توجيه قائد من الخارج.. ولم يكن بالمقدر التنبؤ بالنجاح أو الفشل وكانت تفسيرات النتائج كامنة في إطار الأحداث بقرى معينة. ونظرية التطور المطروحة هنا تتعارض مع هذه الرؤية إذ أنها تجلب النظر إلى أهمية مستوى الارتباط الجامعي في بداية التجربة والتسلسل الذي يجب على المجتمع أن يمر من خلاله. وفيما قد تسرع الجهود الطوعية التقدم أو توسع مستوى نفوذ المجتمع داخل حدود معينة فإن هذه الجهود، إذا كانت النظرية صحيحة، لا تستطيع أن تغير المسار العام أو أن تتمكن مؤسسة واحدة على التطور منفردة عن الآخرين.

ويبقى أن يتم اختيار ما إذا كانت المجتمعات تتبع دورة نمو محددة مسبقا مثل الأحياء البيولوجية. وإذا كانت نظرية تنمية المجتمع غير وثيقة الصلة بالافتراضات الإنتاجية حول المجتمع كوحدة اجتماعية فإنها ستظل مهتزة في أفضل الحالات.

ويمكن دفع النظرية إلى الأمام في اتجاه آخر أي بالنظر إلى برامج تنمية المجتمع نفسها

على أنها أنظمة عمل اجتماعي وبالتالي معرفة كيف تتشابه وتختلف عن أنظمة عمل أخرى قد لا تكون لها قاعدة محلية بارزة مثلها. ويمكن وضع قائمة طويلة من المبادئ المبنية على أساس خبرات فرد واحد ضمن إطار تصوري وإخضاعها لاختبار دقيق كافتراضات عملية.

وبهذا يمكن التخلي عن المبادئ التي ساهمت في خلق أسطورة زائفة حول تنمية المجتمع والإبقاء على الأخرى وتهذيبها.

الفصل العاشر

قيم وأخلاقيات التنمية المستدامة

ويشتمل هذا الفصل على النقاط التالية:

- الأخلاق
- القيم
- مصادر قيم وأخلاقيات المجتمع
- مصادر قيم وأخلاقيات المهن
- مصادر قيم وأخلاقيات التنمية المستدامة
- مواثيق أخلاقية مرتبطة بميدان التنمية المستدامة

الفصل العاشر

قيم وأخلاق التنمية المستدامة

الأخلاق Ethics

يرجع أصل كلمة الأخلاق إلى اللفظ اللاتيني Morals، والكلمة اليونانية Ethos التي تعني أشكال التقاليد أو العادات الخاصة بالتصرفات. كذلك يشير المصطلح إلى فلسفة الصواب والخطأ في السلوك والتمييز بين ما هو جيد وما هو سيئ.

ويشار للأخلاقيات المهنية Professional Ethics بأنها معايير للسلوك تطبق على هؤلاء الذين يشغلون مهنة معينة، فالشخص الذي يدخل مهنة ما يطلب منه الالتزام بأخلاقيات المهنة، لأن المجتمع يجعله موضع ثقة في أن يقدم بضائع وخدمات ذات قيمة، ولا يمكن أن تتوافر ما لم يكن سلوكه مغلفا بمعايير معينة، لذا فالمهنيون الذين يفشلون في أن يلتزموا بأخلاقيات المهنية ينتهكون هذه الثقة.

وعلم الأخلاق هو دراسة لتصرفات الإنسان فيما يتعلق بالصواب والخطأ، وما هو جيد أو سيئ، وما هو خير أو شر، وذلك بهدف أن يحيا الإنسان حياه فاضلة. ويمكن تحديد موضوعات علم الأخلاق في:

- الأخلاقيات
- القيم
- الفضائل
- معايير السلوك

هذا ويمكن أن نقول أن علم الأخلاق أحد العلوم المعيارية الذي يهتم بدراسة أخلاق وقيم الإنسان والفضائل الإنسانية التي يجب أن يتحلي بها.

القيم Values

القيم بشكل عام هي المكون النفسي والعقلي (المعتقد) لدي الناس حول شؤونهم وأحوالهم في أمور الدنيا من معاملات وتصرفات في الحياة اليومية، حيث تقوم القيم كمعتقد راسخ يؤمن بها الفرد من حيث توجيه سلوكه وتنظيم علاقته بالواقع والمؤسسات والآخرين من حوله في أثناء تعامله وتفاعله اليومي.

وتجدر الإشارة إلى أن العلوم الاجتماعية تميز بين نوعين من القيم هما: قيم الوسيلة وقيم الغاية حيث يعد النوع الأول معتقدا يفاضل فيه الفرد بين سلوك وآخر، الصدق أفضل من الكذب، الشجاعة أفضل من الجبن، الكرم أفضل من البخل، أما قسم الغاية فتتمثل بمجموعة القيم التي تحدد لنا الغايات المثلي التي تسعي لتحصيلها وذلك لارتباطها بتحقيق المجتمع المدني الحديث. ويمكن الإشارة إلى أهم قيم العمل العامة في المجتمعات الحديثة والمعاصرة

على سبيل المثال في: التمثل بالأخلاق والآداب العامة، الاتصاف بالاستقامة والنزاهة، الإحساس والشعور بالمسئولية، احترام القانون والامتثال للأنظمة والمبادئ، احترام حقوق الآخرين وتقدير خصوصياتهم، حب العمل، الدافعية الذاتية نحو الأداء المتميز، تمثل الدقة والانضباط سلوكيا.

وحيث تعد الإطار الموجه لحياة وسلوك الأفراد، لذا تقوم القيم بدور كبير جدا في التأثير على الاتجاهات والدافعية نحو العمل والإنجاز في المجتمع.

وهنا تجدر الإشارة إلى أن مجموع القيم السابقة يعتبر المحرك الرئيسي لتطور ورقي منظمات العمل في الدول الغربية وبعض الدول الإسلامية، حيث تبني هذه القيم تربويا في أفراد المجتمع ويتم تمثيلها عمليا في واقع التعايش والتعامل اليومي.

في ضوء ما سبق يمكن أن نقول أن القيم هي المبادئ والمقاييس التي تعتبر مهمة لنا ولغيرنا ونطالب بتحقيقها.

وتعتبر أيضا توقعات سلوكية إيجابية وتفضيلات أقرها جزء كبير من المجتمع ومن أمثلة هذه القيم: الصدق، العدالة، العفة، العطاء.

ونحن نبني قيمنا من خبراتنا وتجاربنا، ومن انتمائنا الذي نعيش فيه ومن الثقافة التي تسود حياتنا، كما نستمد هذه القيم من: الأسرة، والأبوين، والأقارب، الأصدقاء، والمعلمين، والمربين، ووسائل الإعلام. وتستقر هذه القيم والمعايير في العقل الباطن.

وتعكس القيم أهدافنا واهتماماتنا وحاجاتنا والنظام الاجتماعي والثقافة التي تنشأ فيها بما تتضمنه من نواحي دينية واقتصادية وعلمية.

ويري علماء النفس أن القيم شيء هام في حياة أي إنسان بحكم أنها توجه وترشد السلوك الإنساني، فالقيمة مبدأ مجرد وعام للسلوك يشعر الإنسان نحوه بالارتباط الانفعالي القوي، كما أنها توفر مستوى للحكم على الأفعال والأهداف الخاصة بالإنسان.

كذلك يري علماء النفس التحليلي مثل Sommors وفلوجل Flugel أن القيم ترتبط بالأنا الأعلى Super Ego (الضمير).

بينما يري علماء الاجتماع أن القيم تعتبر حقائق أساسية هامة في البناء الاجتماعي Social Structure، وهي لذلك تعالج من وجهة النظر السوسيولوجية على أنها عناصر بنائية تشتق من التفاعل الاجتماعي Social Interaction.

مصادر قيم وأخلاقيات المجتمع:

يمكن تحديد أهم مصادر قيم وأخلاقيات أي مجتمع في الآتي:

1- المعتقدات الدينية.
2- تاريخ المجتمع وخبراته.
3- الثقافة الوطنية.
4- القبيلة والعشيرة والعائلة والأسرة.
5- النظراء والجماعات المرجعية.
6- قادة الرأي.
7- خبرة العملية التعليمية.

مصادر قيم وأخلاقيات المهن:

يمكن تحديد أهم مصادر قيم وأخلاقيات أي مهنة في الآتي:

1- الأديان السماوية.
2- قيم وأخلاقيات المجتمع.
3- قيم وأخلاقيات المهن الأخرى.
4- نتائج البحوث والدراسات في مجال القيم والأخلاقيات المهنية.
5- الدروس المستفادة من الخبرات العلمية عند ممارسة المهنة في الميدان.
6- الدروس المستفادة من الأخطاء المهنية التي يقع فيها الممارسون للمهنة.

مصادر قيم وأخلاقيات التنمية المستدامة:

يمكن تحديد أهم مصادر قيم وأخلاقيات التنمية المستدامة في الآتي:

1- الأديان السماوية.
2- قيم وأخلاقيات المجتمع.
3- التشريعات والقوانين الوطنية.
4- الاتفاقيات والمعاهدات الإقليمية.
5- الاتفاقيات والمعاهدات الدولية.

وفي هذه الأيام كل الجامعات تقريبا تدرس موضوع الأخلاق، وغالبا تطلب من طلبتها دراسة هذه المادة بسبب ما تعنيه من دلالة لحياتهم المهنية ومستقبل مجتمعنا.

ونحن نؤكد بضرورة تدريس هذه المادة لطلاب الجامعة على اختلاف تخصصاتهم وذلك لتوعية هؤلاء الطلاب بأخلاقيات المهنة التي يعدون لممارستها بعد التخرج، وهذا الوعي ضرورة لرفع مستوى الأداء والإنجاز لمصلحة المهنة والشخص المهني والمتعاملين معه.

ولقد قدمت سهام محمود العراقي عدد من المبررات لأهمية تدريس مادة الأخلاق المهنية في الجامعة هي كالتالي:

- **المبرر الأول**: وهو التقدم المعرفي وازدياد الاتجاه نحو التخصص وما ترتب عليه من تقدم مادي وضع الإنسان في موقف تحد أخلاقي ومصيري أمتد إلى العديد من أبعاد النشاط الإنساني ما لم يحقق الإنسان المعاصر التوازن بين الجانب الإنساني والمادي للحضارة المعاصرة.
- **المبرر الثاني**: هو التقدم التكنولوجي والاجتماعي وما ترتب عليهما من قضايا جدلية واختيارات صعبة منها حماية البيئة وتدهور الموارد الطبيعية، والجوع العالمي والفقر والنمو السكاني، وانتشار الجريمة حتى في مجتمعات الوفرة، وهذه النتائج لهذا المتقدم المتسارع فاقت قدرة البشر على التنبؤ بعواقبها الأخلاقية على الحياة البشرية.
- **المبرر الثالث**: مبرر تربوي مرتبط بطبيعة البشر، حيث أن الفرد في حياته اليومية وعلاقته بالآخرين بصفة مستمرة بامتحان قيمة الذاتية وضرورة الاختيار بين بدائل ممكنة في مجال السلوك، ويتساءل ما الصواب وما الخطأ، وما الخير وما الشر، وما الواجب... كيف أكون فاضلا.

ومن هذا تأتي ضرورة تدريس الأخلاق لتأكيد وعي المتعلمين بالبدائل وطرق الاختيار الصائب ومبرراته، وتنمية اتجاهات خلفية ووعي أخلاقي سوي يحقق التلقائية في السلوك والعمل، هذا العون وهذه المساعدة يجب أن يكتسبها المتعلمون أثناء الدراسة في ذلك شأن

سائر أشكال الوعي الأخرى (وعي سياسي – وعي تاريخي – وعي علمي – وعي جمالي – وعي صحي).

- **المبرر الرابع**: هو الديني، أو الذي يشتق من سؤال رئيسي عن الهدف من خلق الإنسان، والغاية من وجوده، والمصير بعد الحياة الدنيا، وعلاقة الدنيا بالآخرة، وتفصيل ذلك أن الإنسان مستخلف في الأرض، وهو مكرم على غيره من سائر المخلوقات.

الميثاق الأخلاقي للعاملين في ميدان التنمية المستدامة :

الميثاق الأخلاقي Code of Ethics للعامين في ميدان التنمية المستدامة (1979)

1- **الوعي**: العاملون في مجال تنمية المجتمع هم الأفراد الذين ينشرون الوعي الناقد لدي الناس بأوضاع مجتمعهم، وهم الذين يحفزون المبادرات الشعبية لإحداث التغيير اللازم على كافة المستويات كل هذا لكي يصبح المجتمع أكثر استعدادا وتهيؤا للتنمية والتطوير.

2- **التغيير**: يبادر العاملون في مجال تنمية المجتمع لإحداث التغيير اللازم على مستوى المجتمع المحلي لأنهم أعضاء في ذلك المجتمع، كذلك يشرعون في العمل مع الناس لإحداث التغيير التنموي المطلوب.

3- **الدعم**: العاملون في مجال تنمية المجتمع يعملون في المنظمات التطوعية (غير الحكومية) على المستويات المحلية والقومية، ويقدمون الدعم والعون لمسئولي التنمية على مستوى المجتمع المحلي.

4- **الالتزام**: يلتزم العاملون في مجال تنمية المجتمع أمام أنفسهم وأمام الناس بتقديم الخدمات المطلوبة والمتوقعة منهم، مع وضع الولاء للناس أو للعملاء أولاً.

5- **الإيمان**: يعيش العاملون في مجال تنمية المجتمع على الإيمان بالمهمة الإنسانية المطلوبة منهم، والإيمان بقدرة الناس على إشباع احتياجاتهم وحل مشكلاتهم في حال مساعدتهم في هذا الشأن.

6- **المرونة**: يتصف العاملون في مجال تنمية المجتمع بالمرونة التي تساعدهم على التوافق مع ما يواجهونه من مواقف عديدة ومتنوعة.

7- **الثقة:** يثق العاملون في مجال تنمية المجتمع في قدرة الناس على العمل لإحداث التغيير الملائم لهم.

8- **البساطة:** تساعد بساطة أسلوب حياة العاملين في مجال تنمية المجتمع على تحقيق الاندماج مع الناس والتفاعل الإيجابي عن قرب معهم.

9- **الحلول الجذرية:** لا يتبني العاملون في مجال تنمية المجتمع منطق الحلول الوسطي في مواجهة الفساد والقهر والاستغلال وسوء الاستخدام.

10- **التضحية:** لا ينتظر العاملون في مجال تنمية المجتمع المكافأة نظير عملهم في خدمة الناس.

11- **الديمقراطية:** ينظر للعاملين في مجال تنمية المجتمع على أنهم عامل مساعد في نمو المشاركة الشعبية، وهم حريصون على عدم فرض آرائهم واهتماماتهم على الناس الذين يعملون معهم.

12- **عدم الاستغلال:** لا يستغل العاملون في مجال تنمية المجتمع معرفتهم بالناس وتقديم الخدمات لهم في تحقيق مصالح شخصية أو أهداف شخصية.

13- **الإيجابية:** من خلال معايشة الناس، يشترك العاملون في مجال تنمية المجتمع اشتراكا ايجابيا في الأنشطة الحياتية للمجتمعات المحلية التي يعملون معها.

14- **التعليم المستمر:** يحرص العاملون في مجال تنمية المجتمع على زيادة معلوماتهم وتحسين مهاراتهم عن طريق التفاعل المستمر مع الناس والاستفادة من فرص التعلم والتدريب المناسبة.

15- **الانضباط الذاتي:** يتصف العاملون في مجال تنمية المجتمع بأنهم على درجة عالية من الانضباط الذاتي تكفي لأن ينجزوا المهام الملقاة على عاتقهم.

16- **تحمل المسئولية:** يتميز العاملون في مجال تنمية المجتمع بالقدرة على تحمل المسئوليات والاعتماد على الذات.

17- **الثقة في النفس:** يثق العاملون في مجال تنمية المجتمع في أنفسهم وفي قدراتهم على خدمة الناس ومساعدتهم حتى يساعدوا أنفسهم.

18- **التقويم المستمر**: في ظل الرغبة لتحقيق مزيد من التعلم والجودة، يحرص العاملون في مجال تنمية المجتمع على تقويم أنفسهم باستمرار وتقبل النقد من الزملاء والناس.

19- **التفتح الذهني**: يتميز العاملون في مجال تنمية المجتمع بالتفتح الذهني الذي يجعلهم أكثر إنصاتا وتفهما لحاجات ومشكلات الناس ولمشاعرهم الإيجابية والسلبية ولطموحاتهم.

20- **الزمالة**: يلتزم العاملون في مجال تنمية المجتمع تجاه زملائهم بتقديم الدعم والمساعدة لهم في حالات الطوارئ، سواء كان هذا الدعم أخلاقيا أو إنسانيا أو ماديا.

21- **الاحترام والمساواة**: التواضع والأدب واحترام الآخرين صغارا أو كبارا من صفات العاملين في مجال تنمية المجتمع. كذلك النساء متساوون مع الرجال، لذا يجب احترامهن ومعاملتهن كشركاء في القيام بالعمل.

22- **حياة صعبة**: إن حياة العاملين في مجال تنمية المجتمع قد تكون في بعض الأحيان مليئة بالإحباط والغربة والوحدة، لذا فإن عليهم أن يتغلبوا على هذه الصعوبات وينظروا لها على أنها جزء من عملهم مع الناس، دون أن يتخلوا عن التزامهم تجاه خدمة هؤلاء الناس. (مدحت أبو النصر: 2009)

الميثاق الوطني للتنمية المستدامة:

وفي محاولة من مملكة المغرب العربي في وضع ميثاق وطني لها في ميدان التنمية المستدامة، تم وضع هذه البنود:

طبقا لتعاليم الإسلام التي تسخر الإنسان في الأرض للمحافظة على الحياة البشرية، وحماية البيئة واستعمال الموارد الطبيعية في إطار من الاعتدال والحكمة. واعتبارا أن التضامن يشكل إحدى الدعامات الأساسية للتماسك الاجتماعي للمملكة المغربية، ولا يمكن فصله عن القيم التقليدية والمعاصرة، وهو الضامن للعيش الكريم للفرد والجماعة بالنسبة للأجيال الحالية والمقبلة.

وباعتبار أن التنمية البشرية لا يمكن فصلها عن الانشغالات البيئية. واعتبارا أن المملكة

المغربية غنية بتراث طبيعي وثقافي، فريد ومتنوع، وهو مصدر للحياة والإلهام لا يمكن تعويضه. ولكون هذا التراث يتوفر على مكونات وخصائص ينبغي حمايتها وتنميتها لفائدة الأجيال الحالية والمقبلة. واعتبارا أن المملكة المغربية معرضة لإختلالات طبيعية تستدعي تدبيرا عقلانيا للموارد الطبيعية وللمجالات. باعتبار أن المملكة المغربية تتعرض لتغيرات لا يمكن التحكم في أسبابها، والتي ينبغي أن تخصص لها وسائل أكبر من أجل حصر تأثيراتها، كالتغيرات المناخية على سبيل المثال. واعتبارا أن التردي المتنامي للتراث الطبيعي والثقافي هو حقيقة، يترتب عنها الإتلاف المستمر للبيئة والصحة وجودة عيش المواطنين المغاربة إذا لم تتخذ إجراءات عاجلة في هذا الشأن.

واعتبارا لالتزام المغرب ومساهمته الفعالة في المجهودات المبذولة في مجال البيئة والتنمية المستدامة من قبل المجتمع الدولي بشكل عام، وإسهامه في تنفيذ تصريح ريو وتحقيق أهداف الألفية من أجل التنمية التي رسمتها منظمة الأمم المتحدة وفي التعاون جنوب – جنوب، ونظرا لانخراطه في عدد من الاتفاقيات الدولية وخاصة تلك المتعلقة بالتنوع البيولوجي والتغيرات المناخية ومحاربة التصحر ولمساهمته في تحسين الحكامة البيئية الدولية.

وحيث أنه يتعين أن يتم ضمن هذا الميثاق، تحديد الحقوق والواجبات إزاء البيئة، وكذا مبادئ وقيم التنمية المستدامة من أجل ضمان هذه الحقوق والقيم وحمايتها بشكل أفضل ضد أي إخلال. وحيث أنه ينبغي إدراج ممارسة المسؤوليات ضمن إنعاش التنمية المستدامة عن طريق ربط الرقي الاجتماعي والرخاء الاقتصادي بحماية البيئة، وذلك في إطار احترام الحقوق والواجبات والمبادئ والقيم المنصوص عليها في هذا الميثاق.

وحيث أن تحقيق أهداف هذا الميثاق، وإن كان يقع بالدرجة الأولى على عاتق السلطات العمومية فإن كل شخص ينبغي أن يكون على وعي بالتزاماته وبالجزاءات المترتبة عن إخلاله بها.

الأهداف:

ويهدف هذا الميثاق الذي يجسد رغبة مملكة المغرب العربي إلى تحقيق التالي:

1- خلق دينامية جديدة وإعادة التأكيد على أن المحافظة على البيئة ينبغي أن يشكل الانشغال الدائم لعموم المغاربة في مسلسل التنمية المستدامة للمملكة.

2- التذكير بالمبادئ الأساسية للتنمية المستدامة والبيئة، والتي يعد تطبيقها حاسما لأجل تدعيم المقومات الاقتصادية للمملكة.

3- تحديد، على ضوء ما سبق، المسؤوليات الفردية والجماعية لعموم المغاربة من أجل تعبئتهم كل حسب النشاط الذي يزاوله. الحقوق المضمونة والواجبات والحقوق المرتبطة بالبيئة لكل شخص الحق في العيش في بيئة سليمة، تضمن له الأمن والصحة والرخاء الاقتصادي والرقي الاجتماعي، وحيث تتم المحافظة على التراث الطبيعي والثقافي وجودة العيش.

الواجبات إزاء البيئة:

يقع على عاتق كل شخص، طبيعي أو معنوي، واجب الحماية والمحافظة على وحدة البيئة، وضمان استمرار التراث الطبيعي والثقافي، وتحسين الصحة وجودة العيش.

مبادئ وقيم التنمية المستدامة:

ينبغي أن تشكل التنمية المستدامة قيمة أساسية للمجتمع المغربي. وتندرج ضمن التنمية المستدامة القيم والمبادئ التي يتضمنها هذا الميثاق.

1- الرقي الاجتماعي: إن الرقي الاجتماعي للأمة، الذي هو مكون من مكونات التنمية المستدامة، لا ينفصل عن حماية البيئة. إن هذا الرقي يقوم بصفة خاصة على التضامن الاجتماعي، والتضامن بين الأجيال وعلى التضامن المجالي كما يقوم على مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وعلى تكوين الشباب وتنمية الجماعات المحلية.

2- المحافظة على التراث الطبيعي والثقافي وتثمينه، إن تراث الأمة الطبيعي والثقافي، الذي

يعكس الهوية الوطنية، تنبغي المحافظة عليه مع مراعاة تنوعه وهشاشته. كما يتعين تنميته لضمان ديمومته.

3- التربية والتكوين طبقا لمقتضيات هذا الميثاق، تتحقق التربية بواسطة برامج للتوعية والتنوير، ووحدات دراسية ملائمة، وبواسطة التكوين في مجال البيئة والتنمية المستدامة.

4- المحافظة على البيئة وحمايتها، وتشمل المحافظة على البيئة وحمايتها جوانب معيارية ووقائية وعلاجية وردعية.

5- تبادل الوسائل يتعين على السلطات العمومية والبرلمانيين والمنتخبين المحليين وكذا القطاع الخاص.

6- إدراج المكون البيئي ضمن برمجة وتنفيذ السياسات المتشاور حولها، بشكل يضمن حماية البيئة والمحافظة عليها، ويؤمن تنمية مستدامة في الاستفادة من الموارد واستعمال مجالات التراب الوطني.

7- الوصول إلى المعلومة: يتعين احترام الوصول إلى المعلومة المرتبطة بالبيئة، المتوفرة لدى كل شخص لضمان تحقيق أهداف هذا الميثاق.

8- المشاركة: يضمن هذا الميثاق المشاركة في مسلسل اتخاذ القرارات الذي تنهجه المؤسسات العامة والخاصة في مجال البيئة والتنمية المستدامة.

9- البحث والتنمية: يتم تشجيع البحث في مختلف مجالات التنمية وكذا نشر وتثمين نتائجه من أجل الحث على الابتكار العلمي وتشجيع التكنولوجيات الملائمة للمحافظة على البيئة والتنمية المستدامة.

10- الإنتاج والاستهلاك: يتعين أن تكون أنماط الإنتاج والاستهلاك مسؤولة بفضل اقتصاد يتسم بالفاعلية والأداء الجيد، والابتكار، وبالحرص على الحفاظ على البيئة.

11- الاحتياط ينبغي اعتماد مقاربة الاحتياط إزاء الأخطار الإيكولوجية والمجتمعية غير المعروفة بشكل كاف، بواسطة خبرات تتيح معرفة جيدة بهذه الأخطار وتقييمها، بغية اتخاذ التدابير الملائمة. (مدحت أبو النصر: 2016)

12- الوقاية: إن اعتماد مقاربة الوقاية من الأضرار التي يمكن لكل الأنشطة أن تلحقها بالبيئة أمر ضروري. وتتطلب هذه المقاربة تقييما دوريا للتأثيرات والأخطار واتخاذ تدابير لمحوها أو للتخفيف منها.

13- المسؤولية يتعين على أي شخص يلحق ضررا بالبيئة أن يقوم بإصلاح الضرر الذي ارتكبه، كما عليه، عند الاقتضاء، أن يعيد الأماكن المتضررة إلى حالتها الأولى، وذلك طبقا للقوانين والأنظمة الجاري بها العمل.

المواثيق الأخلاقية المرتبطة بميدان التنمية المستدامة

في البداية يُقصد بميثاق الشرف أو الدستور الأخلاقي أو المدونة الأخلاقية لأي مهنة Code of Ethics مجموعة القيم والأخلاقيات والقواعد والمبادئ ومستويات السلوك المهني والتي يجب احترامها والالتزام والاسترشاد والعمل بها أثناء ممارسة هذه المهنة. وأي ميثاق شرف أو دستور أخلاقي في أي مهنة هو عبارة عن دليل إرشادي وتوجيهي يحدد شكل وملامح وخصائص العلاقة بين الشخص المهني ونفسه ومع العملاء والمؤسسة التي يعمل بها ومع زملائه من نفس المهنة ومع زملائه من تخصصات مهنية أخرى ومع المهنة ومع المجتمع ككل...

الميثاق الأخلاقي للمديرين:

حاول كل من سام اميكو Sam Amico وضع ميثاق أخلاقي للمديرين Code of Conduct for Managers وأكد في هذا الميثاق على ضرورة التزام جميع المديرين في كل المنظمات بمختلف أنواعها احترام وتطبيق القيم والأخلاقيات التالية:

1- الأمانة
2- النزاهة
3- المحاسبية
4- التكامل
5- الاحترام
6- المرونة

وفي الفصل الثاني عشر في الكتاب الحالي سيتم عرض هذا الميثاق باللغة الإنجليزية بالتفصيل.

كذلك وضعت الجمعية الأمريكية للإدارة ميثاق أخلاقي Code of Ethics لأعضائها. وتضمن هذا الميثاق مجموعة من القيم والأخلاقيات التي يجب الالتزام بها واحترامها من قبل أعضاء الجمعية عندما يمارسون مهنة الإدارة:

1- الالتزام بقواعد وأسس الخدمة المتميزة للعملاء
2- أهمية تقديم خدمات وسلع ذات جودة للعملاء
3- التمثيل المشرف لمهنة الإدارة وللجمعية
4- ضرورة احترام معايير ومستويات الممارسة
5- في حالة حدوث صراع في الولاءات، فإن مصلحة العملاء لها الأفضلية أو الأولوية
6- المعاملة العادلة للجميع
7- توفير وتقديم المعلومات المطلوبة بشفافية لكل الأطراف المعنية
8- عدم التمييز أو التفرقة بين الناس والعملاء على أي أساس ديني أو سياسي أو عرقي أو جغرافي أو بناء على النوع أو اللون أو اللغة أو الجنسية...
9- ضرورة اهتمام الأعضاء بالتنمية المهنية لأنفسهم، وذلك من خلال القراءة والتدريب والتعلم والتعليم المستمر...

الميثاق الأخلاقي لمهنة الخدمة الاجتماعية:

لقد صدر ميثاق الشرف أو الدستور الأخلاقي الدولي للأخصائيين الاجتماعيين The International Code of Ethics of Social Work بواسطة الاتحاد الدولي للأخصائيين الاجتماعيين IFSW في العام 1976، وتم تعديله أكثر من مرة، والنسخة الأخيرة السارية حتى الوقت الحالي هي الصادرة في مارس 2014.والتالي عرضا لبنود هذا الميثاق بناء على الترجمة التي قام بها المؤلف بناء على طلب من نقابة المهن الاجتماعية في مصر:

تنبع مهنة الخدمة الاجتماعية بشكل متنوع من المثل والفلسفات الإنسانية والدينية والديمقراطية. هذا ويمكن ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية على كافة المستويات لإشباع الاحتياجات الإنسانية الناشئة عن التفاعلات الشخصية والمجتمعية، ولتنمية القدرات والإمكانات الإنسانية.

ويجب تكريس الأخصائيين الاجتماعيين المهنيين لتقديم الخدمات التي تهدف إلى رفاهية الإنسان وتحقيقه لذاته، وتطوير وتنظيم استخدام المعرفة العلمية المتعلقة بالسلوك الإنساني والمجتمعي، وتنمية الموارد بحيث تفي بالاحتياجات والتطلعات الفردية والجماعية والقومية والدولية وتحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية.

المبادئ:

1- يتمتع كل كائن بشري بقيمة منفردة بغض النظر عن الأصل، أو الانتماء العرقي، أو الجنس، أو المعتقدات، أو المكانة الاجتماعية، أو الاقتصادية، أو المشاركة في المجتمع.

2- كل فرد من الأفراد لديه حق تحقيق الذات بالقدر الذي لا يسمح بالتعدي على نفس الحقوق المكفولة للآخرين.

3- على كل مجتمع، أيا كانت صورته، أن يعمل على توفير أقصي قدر من المميزات لكافة أعضائه.

4- الأخصائي الاجتماعي المهني عليه مسئولية تكريس المعارف والمهارات الموضوعية المنظمة لمساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات في إحداث التنمية وتسوية النزاعات الشخصية وما لها من عواقب.

5- يلتزم الأخصائي الاجتماعي المهني التزاما أساسيا بهدف الخدمة التي يقدمها، والذي يجب أن يكون له الأسبقية على أية أهداف أخرى أو أية وجهات نظر أخرى تتعلق بالصالح الشخصي.

قواعد السلوك الأخلاقي:

قواعد عامة:

1- معرفة وفهم قيمة كل فرد من الأفراد والعناصر التي تشكل الظروف المحيطة بالسلوك والخدمة المطلوبة.

2- إعلاء وتطوير القيم والمعارف والنظم بهدف المهنة، والبعد عن أي أسلوب يضر بأداء المهنة لوظائفها.

3- تفسير كافة البيانات والإجراءات العامة سواء على أساس فردي أو كممثل لجمعية أو مؤسسة أو منظمة مهنية.

4- الاعتراف بحدود القدرات الشخصية، وتشجيع الاستفادة من كافة المعلومات والمهارات الملائمة، وتطبيق الأساليب العلمية للتقصي.

5- المساهمة بتقديم الخبرة المهنية في تنمية السياسات والبرامج السليمة لتحسين شكل الحياة في كل مجتمع من المجتمعات.

6- تحديد وتفسير الاحتياجات الاجتماعية، وتحديد طبيعة وخصائص المشكلات الاجتماعية على المستوى الفردي، والجماعي، وعلى المستوى المحلي، والمستوى القومي، والإقليمي، والدولي، وكذلك وظيفة مهنة الخدمة الاجتماعية.

قواعد تتعلق بالعملاء:

1- الحفاظ على حق العميل في علاقة من الثقة المتبادلة، وفي الخصوصية والسرية، والاستخدام المسئول للمعلومات يجب أن يرتبط بتجميع وتبادل المعلومات أو البيانات لوظيفة الخدمة المهنية التي سوف تؤدي فقط، وأن يخطر العميل بضرورتها وباستخدامها. ويجب ألا يتم إخراج أية معلومات بدون المعرفة المسبقة للعميل أو موافقته والإخطار بهذه الموافقة، وذلك باستثناء الحالات التي لا يسمح فيها أن يكون مسئولا أو عندما تعرض آخرين لأخطار جسيمة.

2- تقدير واحترام الأهداف والمسئوليات والفروق للعملاء. يجب أن تقدم الخدمات

المهنية داخل الوسط الاجتماعي للمؤسسة والعملاء، وذلك بهدف مساعدة العملاء على تحمل المسئولية عن تصرفاتهم الشخصية، وتقديم العون لكافة العملاء بنفس القدر من الاستعداد. وعندما لا يتيسر تقديم الخدمات المهنية تحت هذه الشروط يجب إخطار العميل بحيث يصبح لديه حرية التصرف.

3- مساعدة العميل..فردا كان أو جماعة أو مجتمعا على الوصول لتحقيق ذاته بأقصى إمكانية داخل حدود الحقوق المتساوية للآخرين. ويجب أن ترتكز الخدمة على أساس مساعدة العميل على تفهم واستخدام العلاقة المهنية في مؤازرة حاجات واهتمامات العميل المشروعة.

قواعد تتعلق بالمؤسسات والمنظمات:

1- العمل أو التعاون مع المؤسسات أو المنظمات التي توجه سياساتها وإجراءاتها وعملياتها توجيها مباشرا نحو تقديم الخدمات الملائمة الكافية وتشجيع الممارسة المهنية التي تتمشي مع وثيقة القواعد الأخلاقية.

2- تنفيذ الأهداف والوظائف المنصوص عليها بأسلوب يتسم بالمسئولية، والمساهمة في تنمية السياسات والإجراءات الصائبة والممارسة السليمة لتحقيق أفضل مستويات الخدمة الممكنة.

3- تدعيم المسئولية القصوى أمام العميل، وأخذ زمام المبادرة لإحداث التغييرات المرغوبة في السياسة، والإجراءات، والممارسة من خلال القنوات المناسبة أو المنظمة. وفي حالة إذا لم يتم تحقيق العلاج المطلوب بعد استنفاد هذه القنوات، يتم المبادرة بتوجيه النداءات المناسبة إلى المستويات الأعلى من السلطة، أو الجماعة المعنية على نطاق واسع.

4- توكيد المحاسبة المهنية تجاه العملاء لتحقيق الكفاءة والفاعلية من خلال إجراء مراجعة دورية لمشكلات العملاء والمؤسسة وكذلك الأداء الذاتي.

قواعد تتعلق بالزملاء:

1- احترام تعليم وتدريب وأداء الزملاء والعاملين بالمهن والتخصصات الأخرى مع تقديم كل التعاون المطلوب لزيادة فعالية الخدمات.
2- احترام اختلافات الآراء وأساليب الممارسة للزملاء والعاملين بالمهن الأخرى مع التعبير عن النقد من خلال القنوات المناسبة وبأسلوب يتسم بالمسئولية.
3- تنشيط وتبادل فرص الحصول على المعلومات والخبرات والأفكار مع زملاء المهنة والعاملين بالمهن الأخرى والمتطوعين بغرض تحقيق التطوير والمساندة المشتركة.
4- إعلام الجهات المختصة بأية انتهاكات ضد صالح العملاء أو ضد أية إجراءات غير عادلة.

قواعد تتعلق بالمهنة:

1- الحفاظ على قيم ومعارف ونظم مهنة الخدمة الاجتماعية والمساهمة في تدعيمها وتحسينها.
2- التمسك بأسس ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية والعمل على تطويرها (الأساس القيمي والأساس المعرفي والأساس المهاري)
3- الدفاع عن مهنة الخدمة الاجتماعية ضد النقد غير العادل والعمل على زيادة الثقة في ضرورة وأهمية الممارسة لها.
4- تشجيع الأساليب والنظم الجديدة واللازمة لإشباع الاحتياجات الجديدة والقائمة.

ميثاق شرف أو الدستور الأخلاقي لممارسة البحث العلمي:

يرى كل من تول وهوكينز عام 1987 (Tull & Hawkins: 1987) في كتابهما عن البحوث التسويقية: القياس والمنهج، أن المجالات التي تشملها أخلاقيات البحث العلمي يجب أن تشمل خمس فئات هي كالتالي: العامة أو الجمهور، والمبحوثين، والعميل (المؤسسة/ الجهة المستفيدة من البحث)، والباحثين، ومهنة البحث ذاتها (انظر: عادل ريان: 2012). والجزء التالي سيقوم بعرض هذه الفئات بالتفصيل:

1- الجوانب الأخلاقية المتعلقة بحماية الجمهور:

وتشمل هذه الجوانب عدم التغرير بالعامة أو الجمهور أو ما يسمونهم بالطرف الثالث البريء، وهؤلاء لا يكونون طرفا في البحث لكن النتائج التي تظهرها هذه البحوث والتي قد تكون مضللة ربما تضر بهؤلاء العامة، فالتقارير المزيفة أو غير الحقيقة التي تعدها جهات معينة لتبرير نتائج معينة أو تصرفات معينة لإحدى المنظمات تعتبر عملا غير مشروع وغير أخلاقي أيضا.

ومن أمثلة الجوانب غير الأخلاقية في البحوث العلمية فيما يتعلق بالجمهور التقارير غير الكاملة والمضللة التي تخفى حقائق معينة قد تضر بالمؤسسة صاحبة البحث تعتبر عملا غير أخلاقي من جانب الجهة التي أعدت البحث، ويدخل في هذا الإطار إعداد التقارير أو نتائج البحث بشكل معين واستخدامها في الدعاية للمنظمة أو الجهة الممولة للبحث.

2- الجوانب الأخلاقية المتعلقة بالمبحوثين:

وتشمل هذه الجوانب ترويج أفكار معينة أو بيع السلعة للمبحوثين أثناء إجراء البحث العلمي واقتحام خصوصية المبحوثين مثل استخدام بياناتهم الشخصية دون إذن منهم، أو إخفاء أهداف البحث عنهم وعدم إعطائهم المعلومات الكافية عن البحث وأهدافه.

ويدخل في هذا الإطار ما يسمى بسوء استخدام المبحوثين Abuse of Respondents، بمعنى تكرار استقصائهم مرات عديدة وإجراء مقابلات طويلة ومملة معهم وأحيانا استغلال المبحوث في إجباره على المشاركة في الدراسة.

3- الجوانب الأخلاقية المتعلقة بحماية العميل (الجهة المستفيدة من البحث):

وتشمل هذه الجوانب عدة أخطاء ترتكب في حق العميل مثل:

- عدم أمانة الجهة التي تجرى البحث أو الدراسة في تقديم معلومات أو بيانات صحيحة عن إمكانياتها وباحثيها وإمكانيتهم.

- استغلال عدم خبرة المديرين أو المسئولين بالمؤسسات وعدم درايتهم بالأمور المتعلقة بالبحث وإقناعهم بضرورة إجراء دراسة أو بحث علمي قد لا تكون هناك حاجة إليه بالمرة.
- تسريب بيانات المؤسسة أو معلومات عنها لجهات أخرى.
- استغلال نتائج البحث الميداني الذي أجرى لجهة معينة في استخدامات أخرى أو في أبحاث أخرى.
- تقديم نتائج وبيانات مضللة أو غير حقيقية في تقرير البحث للجهة المستفيدة.
- استخدام مصطلحات فنية معقدة أو لغة بحثية لا يفهمها المستفيدون من البحث.
- استخدام أساليب تحليل معقدة لا تتناسب مع المستفيدين وخلفياتهم العلمية بدون داع.
- تقديم تقارير غير كاملة للجهة المستفيدة من البحث.
- الفشل في تقديم تقرير متكامل ومعد بطريقة جيدة.

4- الجوانب الأخلاقية المتعلقة بحماية الجهة المنفذة (التي تعد البحث):

إذا كانت للعميل أو المستفيدين من البحث العلمي حقوق لا يجب إهمالها أو التغاضي عنها فإن للجهة المنفذة للبحث حقوقا كذلك، ويلاحظ أن بعض المستفيدين (العملاء) يرتكبون مخالفات أخلاقية ضد الجهات المنفذة للبحث ومن أمثلتها:

- استخدام المشروعات البحثية التي تعدها الجهة المنفذة للبحث وإعطائها للآخرين مجانا وهذا يضر بمصلحة الجهة المنفذة للبحث.
- الإفصاح عن الأساليب البحثية التي استخدمتها الجهة المنفذة وإعطائها للآخرين (المؤسسات الأخرى) دون علم الجهة المنفذة ويدخل في ذلك تسريب بعض البيانات والإحصاءات ذات الاستخدام العام مثل الرقم القياسي للمستهلكين، المنفق على بعض السلع في البلاد، تكاليف الحملات الإعلانية لبعض المؤسسات وغيرها.
- الزج باسم الجهة المنفذة للبحث في الإعلانات لترويج أفكار أو سلع أو خدمات يقدمها العميل (المؤسسة المستخدمة للبحث).

5- الجوانب الأخلاقية المتعلقة بحماية مهنة البحث:

إن الأهمية التي تحتلها البحوث العلمية والآثار المترتبة عليها تدعو إلى الحفاظ على هذه المهنة وما خلفته من ممارسات ومبادئ وقواعد للعمل، ويدخل في هذا الإطار ما يلي:

- استخدام الإجراءات المتعارف عليها عند القيام بالبحوث وهى الإجراءات التي تلقى قبولا بين الممارسين والباحثين وتواتر العرف على قبولها، ويدخل في هذا الإطار التأكيد على أن البحث العلمي يساعد الإدارة في اتخاذ القرار ومن ثم يجب أن يقدم البحث العلمي معلومات مفيدة لمتخذ القرار ويضئ أمامه الطريق لحل المشاكل ومعنى ذلك أن يتم إعداد البحوث العلمية بشكل يتوافق مع الإجراءات المتعارف عليها أي إعدادها بشكل علمي سليم وتقديم نتائجها بشكل أمين.
- استخدام أساليب البحث العلمي بشكل سليم، ففضلا عن استخدام الإجراءات السليمة والمتعارف عليها يجب أن تستخدم هذه الإجراءات بشكل سليم أيضا، أي تستخدم هذه الإجراءات في إعداد البحوث المفيدة ولا تستخدم في تضليل الرأي العام ومثال ذلك استخدام البحوث العلمية في حملات الانتخابات الرئاسية في الولايات المتحدة لإقناع الناخبين ببرامج المرشحين للرئاسة والتي يعتبرها البعض استخداما سيئا للبحوث (Tull& Hawkins: 1987) ومثال ذلك أن استطلاعات الرأي العام حول المرشحين قد تؤثر على نتائج الانتخابات وتوجهها في صالح مرشح معين.

الفصل الحادي عشر

الممارسات الناجحة في إدارة الموارد البشرية

ويشتمل هذا الفصل على النقاط التالية:

- الأمان الوظيفي
- الاختيار الجيد
- الأجور المرتفعة
- تملك العاملين للأسهم
- حق المشاركة في المعلومات
- المشاركة في اتخاذ القرارات
- فرق العمل وإعادة التخطيط
- التدريب وتنمية المهارات
- تنوع المهام وتنوع التدريب
- التحول من التفضيل إلى المساواة
- التقليل من فوارق الأجور
- الترقية من الداخل
- الرؤية طويلة المدى
- قياس الأداء
- ثقافة المكاشفة والإدارة على المفتوح / المكشوف
- إدارة المعرفة ومنظمات التعلم
- إدارة الجودة الشاملة

الفصل الحادي عشر

الممارسات الناجحة

في إدارة الموارد البشرية

مقدمة:

يهتم الفصل الحالي بعرض بعض الاتجاهات الحديثة والتي تمثل ممارسات ناجحة في إدارة الموارد البشرية كمحاولة لتقديم بعض التوصيات والمقترحات للمؤسسات والمنظمات المعنية بالتنمية المستدامة تفيدها في تنقيح مشروعاتها وبرامجها وتعزيز مبادئ ومقومات وخصائص هذا النمط من التنمية في هذه المشروعات والبرامج.

معنى مصطلح الموارد:

الموارد Resources لغوياً هي المصادر Sources أو الوسائل Means أو الثروة Wealth. ومورد هي مفرد موارد. والمورد هو المكان الذي يأتي الناس إليه للحصول على شيء يحقق نفعاً لهم.

هذا ويمكن تعريف الموارد بأنها أي شيء له قيمة ويمكن استخدامه، وهى إما أن يكون متاحاً أو غير متاح ويتطلب بعض الجهد لجعله متاحاً. ويستطيع الإنسان أن يستفيد منه ويجعله أداة يمكن استخدامها لتأدية وظيفة أو لإشباع حاجة أو لحل مشكلة.

مفهوم الموارد البشرية:

الموارد البشرية Human Resources هي الموارد الكامنة في أي منشأة، وهي مصدر كل نجاح، إذا تم إدارتها بشكل جيد. وهي مصدر كل فشل إذا ساءت إدارتها.

والموارد البشرية لأي دولة أو منظمة هي تلك المجموعات من الأفراد القادرين على أداء العمل والراغبين في هذا الأداء بشكل جاد وملتزم. وحيث يتعين أن تتكامل وتتفاعل القدرة مع الرغبة في إطار منسجم. وتزيد فرص الاستفادة الفاعلة لهذه الموارد عندما تتوفر نظم تحسين تصميمها وتطويرها بالتعليم والاختيار والتدريب والتقييم والتطوير والصيانة.

الممارسات الناجحة في إدارة الموارد البشرية:

يمكن حصر الممارسات الناجحة في إدارة الموارد البشرية فيما يلي:

1- الأمان الوظيفـي:

الشركة التي توفر للعاملين قدرا من الالتزام بتحقيق الأمان الوظيفي من جانبها، يقابلها العاملون بالمزيد من الالتزام والولاء. فعلي سبيل المثال تقوم سياسة شركة لنكلن للأدوات الكهربائية الناجحة على الحفاظ على عمالتها في الأوقات العصيبة، وهي تضمن للعاملين الذين أمضوا ثلاث سنوات أو أكثر، الاستمرار في العمل بشرط أن تبقى إنتاجيتهم مرتفعة، حيث أن الإدارة هي المسؤولة عن توفير قدر كاف من العمل، ولأن الخوف من فقدان الوظيفة هو أسوأ أنواع التحفيز، لأن العامل الذي يعمل تحت تهديد فقد الوظيفة يؤخر العمل أطول فترة ممكنة حفاظا على وظيفته، كما أن التحرر من هذا الخوف يطلق قدراته الكامنة.

2- الاختيـــار الجيــد:

الاختيار الجيد للعاملين يقلل التكلفة المرتبطة بتوفير العنصر البشري. فقبل توفير الأمان الوظيفي للعاملين يجب أن نحسن اختيارهم، حيث أن الإجراءات المصاحبة للاختيار تضفي جوا من الاحترام والثقة بالمنظمة، فيشعر العامل بأن نجاحه في الالتحاق بالعمل بها يعتبر شرفاً كبيرا صعب المنال.

3- الأجور المرتفعة:

في سوق العمل كما في أي سوق آخر، فإنك تأخذ بقدر ما تعطي، فإذا أردت أن تحصل على موظفين على مستوى عال وأن تحافظ عليهم، عليك أن تكافئهم بما يستحقون، فالأجور العالية تجذب عدداً أكبر من العاملين وتعطي المنظمة مجالاً أوسع للاختيار، وعلى عكس ما يظن الكثيرون، فإن الأجور المنخفضة ترفع التكاليف ولا تخفضها.

4- الحوافز

يجب أن نقر بحق العاملين في جزء من العائد الذي يساهمون في تحقيقه لمنظمتهم، وإلا فإنهم سوف يحبطون وتقل إنتاجيتهم. لذا يجب أن تعبر الحوافز عن مدى مساهمتهم في تحقيق عائد للمنظمة، علما بأن الحوافز الفردية قد تثمر في المدى القصير، لكن لها آثاراً سلبية على روح الفريق وتؤدي إلى التنافس وعدم التعاون، لذا يفضل أن تقوم الحوافز على أساس أداء الفريق لا على أسس فردية.

5- تملك العاملين للأسهم:

تملك العاملين لجزء من الأسهم يحقق المزايا التالية:

- يقلل من الصراع التقليدي بين العمالة ورأس المال.
- يحمي الشركة على المدى الطويل من محاولة المنافسين الاستيلاء عليها بشراء أسهمها المتداولة.
- يتحول شعور العاملين من أجراء إلى ملاك.

6- حق المشاركة في المعلومات:

المشاركة في الأرباح تتطلب المشاركة في المعلومات أيضا، فالمعلومات المتعلقة بالتكلفة والعائد تمكن العاملين من معرفة أهدافهم وتحسين أدائهم، يخشى كثير من المديرين فقدان نفوذهم إذا شاركهم العاملون في المعلومات، رغم أن مشاركة الجميع تعني مسئولية الجميع.

7- المشاركة في اتخاذ القرارات:

اللامركزية والمشاركة في اتخاذ القرارات هي الطريق الصحيح للنجاح والتميز. ولقد وجد أن الشركات الناجحة تعتبر العامل مديرا في موقعه، وتمكنه من اتخاذ ما يراه مناسبا من قرارات في مواجهة ما يتعرض له من مواقف، كما أن المشاركة تزيد الرضا الوظيفي والإنتاجية. وقد ثبت أن استقلالية الوظيفة هي من أكثر الأبعاد أهمية، لذا يجب التركيز عليها عند إعادة توصيف الوظائف بدلا من الاهتمام بالهيكل والتنسيق فقط، كما كان الحال في السابق.

8- فرق العمل وإعادة التخطيط:

يخدم الهيكل التنظيمي التقليدي وظيفتين أساسيتين: الرقابة لضمان حسن سير العمل، والتأكد من اضطلاع كل بمسئوليته، والتنسيق بين المهام المختلفة. إلا أن فرق العمل تحقق وظيفتي الرقابة والتنسيق وتوفر ميزة الاستقلالية المطلوبة في نفس الوقت. ولأن الإنسان كائن اجتماعي بطبعه، فهو يفضل العمل داخل مجموعات، هذا بالإضافة إلى أن فريق العمل يحدد شكل ونوع العمل المقبول، مما يؤثر إيجابيا على إنتاجية الفرد داخل المجموعة.

9- التدريب وتنمية المهارات:

تحتاج فرق العمل إلى مهارات خاصة لأداء عملها، ويتطلب تحقيق هذا الهدف التزاما بالتدريب وتنمية المهارات، ولن يحقق التدريب النتيجة المرجوة منه إلا إذا أتيحت الفرصة للعاملين لاستخدام ما تعلموه من مهارات في بيئة عملهم، ومن الأخطاء الشائعة قيام كثير من المنظمات بتدريب العاملين بدون تغيير في بيئة العمل، فلا تتاح لهم الفرصة لتطبيق ما تعلموه، ومن ثم يصبح التدريب غير ذي جدوى.

10- تنوع المهام وتنوع التدريب:

قيام العاملين بأعمال متنوعة له العديد من المزايا، فالتنوع يجعل العمل أكثر إثارة وأقل رتابة، وقيام العاملون بأكثر من عمل يبسط خطواته ويجعل تعلمه سهلا، كما أن العاملين المتنقلين من عمل إلى آخر يقدمون اقتراحات لتحسين العمل قد لا يراها العاملون المنغمسون فيه، ويعتبر التنوع عاملا مكملا للأمان الوظيفي، لأنه من السهل الاحتفاظ بالعاملين متعددي المهارات، إذ يمكن استخدامهم في أكثر من مكان عند الضرورة.

11- التحول من التفضيل إلى المساواة:

تعتبر الرموز التي تفاضل بين العاملين من العوائق الصعبة التي تعيق تطبيق اللامركزية وتحقيق كفاءة فرق العمل والحصول من العاملين على الالتزام والتعاون المطلوبين. وقد نجحت شركات كثيرة في التخلص من رموز التفرقة كالأماكن الخاصة لوقوف سيارات المديرين وتوحيد الزي وإلغاء أماكن تناول الطعام الخاصة بالإدارة العليا، وقد أشعرت هذه المساواة الجميع بأنهم فريق واحد يعمل لتحقيق هدف مشترك.

12- التقليل من فوارق الأجور:

كما أن وحدة المصير تقوي روح الفريق، فإن تقليل الفوارق في الأجور يقوي الشعور بوحدة المصير والهدف، هذا التقليل يجعل الجميع يركزون على العمل المنتج فلا يضيع الوقت في مداهنة المدير للحصول على مكاسب شخصية، وبمرور الوقت يسود المنظمة جو من التفاهم والثقة يؤدي إلى تقليل الاهتمام بالأجور والحوافز والتركيز على العمل. ويبدأ العاملون بالإنجاز مدفوعين ذاتيا ودون رقابة صارمة، علماً بأن الحافز الداخلي أقوى وأبعد أثراً من الحافز المادي الذي يزول بسرعة.

13- الترقية من الداخل:

الترقية من الداخل تشجع على التدريب وتنمية مهارات العاملين وتنفي الحاجة للاستعانة بأفراد من الخارج، لذا فهي تزيد ترابط العاملين لتحسين أدائهم وتغرس فيهم الإحساس بالعدالة، كما تساعد المنظمة على الاحتفاظ بخبراتها.

14- الرؤية طويلة المدى:

يحتاج تحقيق الميزة التنافسية من خلال العاملين إلى وقت وجهد كبيرين، لذا فهي تحتاج إلى رؤية ثاقبة، فالاستثمار في الجانب البشري يتطلب وقتا على عكس الاستثمار في الجوانب الأخرى كالتكنولوجيا مثلاً، وبالرغم من أن تنمية الموارد البشرية تحتاج إلى وقت طويل، إلا أن ثمارها تستمر في النضج والعطاء أيضا لفترات طويلة.

15- قياس الأداء:

يعتبر قياس الأداء من أهم العمليات الإدارية، فهو يمد المنظمة بالإفادة المرتدة اللازمة لمعرفة مستوى أدائها بالنسبة للسياسات التي تنتهجها. فإذا أخذنا سياسة الترقية من الداخل، فإن قياس ما تحقق فيها يعطينا إفادة مرتدة عن مدى تحقيق المنظمة لهذا الهدف، حتى يمكن تصحيح المسار بسرعة إذا كان هناك انحراف، كما أن العاملين يحاولون دائماً الإجادة في الأنشطة التي يتم قياسها.

16- ثقافة المكاشفة والإدارة على المفتوح / المكشوف

17- إدارة المعرفة ومنظمات التعلم:

18- إدارة الجودة الشاملة:

وفي الجزء التالي من الفصل الحالي سيتم شرح بعض الممارسات والاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية بشيء من التفصيل.

الإدارة على المفتوح / المكشوف:

الشفافية والمكاشفة من عناصر نجاح إدارة أي منظمة

جون كيس

استخدم مصطلح الإدارة على المفتوح / المكشوف Open Book Management والمنظمة المكشوفة Open Book Organization، لأول مرة عام 1989 في مقال كتبه جون كيس John Case يصف فيه ثلاث شركات طبقت هذا النوع من الإدارة، بما فيها شركة S. R. C في ولاية ميسوري في الولايات المتحدة الأمريكية والتي كان رئيسها التنفيذي.

وفى عام 1992 نشر جاك ستاك وبربير لنغهام كتابهما عن لعبة الأعمال العظيمة The Great of Business، ثم قام جون كيس 1995 بنشر كتاب عن الإدارة على المكشوف، ثورة الأعمال المقبلة Open Book Management, The Coming Business Revolution.

وفى عام 1996 ظهر كتابان آخران عن الموضوع نفسه: الأول لشيستر وكاربنتر عن قوة الإدارة على المكشوف The Power of open Book Management ، والتالي لـ ماك كورى تحت أسم خلق المنظمة المكشوفة Creating Open Book Organization.

والإدارة على المكشوف هي:

1- تدريب العاملين على فهم الأرقام والتعامل معها بحرفية ومسئولية (التدريب).
2- إبلاغ كل العاملين بالموقف المالي للمنظمة كل أسبوع (المصارحة).
3- كشف كل المعلومات لجميع العاملين (المكاشفة).
4- تحديد رقم حساس أو حاسم للمنظمة (مثل: معدل التدفق النقدي، معدل الإنتاج، نسبة الأرباح، معدل التوزيع، عدد العملاء....).
5- وضع هذا الرقم في شكل رسم بياني أو أعمدة بيانية أو نماذج مجسمة في مكان واضح وظاهر لجميع العاملين.
6- تدريب العاملين على التفكير والتصرف كرجال أعمال لا كموظفين.

7- أسلوب فريق العمل هو القاعدة في إنجاز المهام بشكل يرتكز على الأهداف المحددة والتنسيق والتعاون.

8- تطبيق نظرية مشاركة العاملين في صنع القرارات، بل أحيانا اتخاذها من دون الرجوع إلى الإدارة.

9- ضرورة أن يمتلك الموظفون حصة من أسهم المنظمة.

10- ضرورة أن يحصل الموظفون على نسبة عادلة من الأرباح التي أسهو في تحقيقها.

11- تشجيع المقترحات الجيدة، وإعطاء مكافآت عليها.

12- تطبيق نظام حوافز.

يمكن القول بأن الإدارة على المكشوف هو الإدارة القائمة على الشفافية والمكاشفة والمصارحة والمساءلة...

الشفافية Transparency

الشفافية لغوياً تشير إلى الوضوح وعدم الغموض واكتمال الرؤية للصورة وكشف جميع الأمور. هذا ويقصد بالشفافية: الوضوح والصدق والمكاشفة، من جانب المنظمة والمسئولين عنها، أو في مواجهة الحكومة، أو الجهات الممولة. كذلك تتضمن الشفافية الإعلان عن مصادر التمويل، ورصد الأداء الحقيقي للمنظمة.

بمعنى أن الشفافية هي كشف الحقائق والنقاش العام الحر حول تلك الحقائق ومناقشة السياسات المختلفة بطرق متاحة للجميع والكشف الذاتي لأوجه القصور في الأداء أو الحكم الداخلي.

ويؤكد علماء الإدارة أن تشجيع النزاهة والشفافية يحد من الفساد ويعزز مفاهيم التنمية العادلة.

ونظراً لتزايد أهمية موضوع الشفافية في المجتمع والمنظمات تم تأسيس منظمة الشفافية العالمية International Transparency Organization في بداية القرن الحالي.

المساءلة Questionability:

يقصد بالمساءلة خضوع كل شخص أو كل جهة مسئولة للمراجعة وتحمل الأطراف لالتزاماتهم ومسئولياتهم عن الأفعال التي بدرت منهم... هنا فإن التأكيد على فكرة أنه لا يوجد شخص أو جهة في أي منظمة، بعيد عن المساءلة.

بمعنى أن المساءلة هي حق العملاء والجمهور والمنظمات المعنية والجهات المانحة والجهات الرقابية والمجتمع ككل في سؤال أي منظمة عن السياسات والقرارات والبرامج والحسابات الخاصة بالمنظمة.

وعلى المنظمة أن ترحب بذلك وأن تقدم كشف حساب عن قراراتها وأنشطتها ومواردها المالية للأطراف المعنية وفقاً لآليات ومبادئ متفق عليها.

المساءلة قيمة عظيمة في الديمقراطية، فهي نوع من التزام المنظمات بتقديم حساب عن أدائها ودورها ومواردها بهدف رفع كفاءة وفعالية هذه المنظمات.

والفرق بين المحاسبية والمساءلة، هو كما يلي:

1- المحاسبية للأوجه المالية فقط.

2- أما المساءلة فتشمل كل الأوجه (الأخلاقية والقانونية والإدارية والسياسية والبيئية) بما فيها الجوانب المالية أيضا.

3- المساءلة كعملية تبدأ قبل المحاسبية، وتستمر معها.

لماذا هذا الاهتمام بالشفافية والمساءلة؟

يرجع زيادة الاهتمام بالشفافية في منظمات المجتمع في الوقت الحالي، إلى عدة أسباب نذكر منها:

1- كون كثير من منظمات المجتمع ذات موارد محدودة، مما يتطلب حرص أكبر عليها وترشيد اكبر في استخدامها أو إنفاقها.

2- كون بعض منظمات المجتمع تتمتع بامتيازات قانونية وإعفاءات ضريبية، مما يتطلب حسن استخدام مواردها التي حصلت عليها دون عناء نتيجة هذه الامتيازات والإعفاءات.

3- كون موارد كثير من منظمات المجتمع (مثل: منظمات المجتمع المدني وشركات القطاع العام) هي في النهاية ملك للمجتمع ككل وليست ملكية خاصة يملك صاحبها استخدامها أو إنفاقها كما يحلو له شخصياً.

4- حرص منظمات المجتمع على تحقيق الشفافية والمساءلة يساهم في تعميق الممارسة الديمقراطية في المجتمع.

5- حرص بعض منظمات المجتمع على تحقيق الشفافية والمساءلة يقدم نموذجا يمكن للمنظمات الأخرى في المجتمع أن يحتذى به.

6- حرص بعض منظمات المجتمع على تحقيق الشفافية والمساءلة يسهم في محاربة الفساد في المجتمع.

المحاسبية Accountability:

المحاسبية هي ناتجة عن المساءلة، وتعنى وجود جهة رقابية لمحاسبة ومراجعة المسئولين، وهذه الجهة قد تكون آلية ضمن المؤسسات المدنية، أو قد تكون الرأي العام، أو الحكومة في بعض الأحيان، وهو ما يستلزم إدارة مالية دقيقة ومراجعة وإعلان واضح وكاشف للنتائج.

وينظر الاجتماعيون إلى المحاسبية في المؤسسات والهيئات الاجتماعية كقياس لعائد الجهود التي تبذل لتحقيق الأهداف سواء كانت معنوية أو مادية، أي تقدير قيمة هذه الجهود كمياً وكيفياً.

إدارة المعرفة ومنظمات التعلم

"من العلامات الصحية في كافة الأمور أن ترفع إشارة استفهام بين الحين والآخر حول الأشياء التي كنت تعتبرها منذ زمن طويل قضايا مسلماً بها."

برتراند رسل

نحن نعيش في عصر المعرفة Knowledge Age أو في عصر المعلومات Information Age ؛ وذلك نظراً لما نراه من النمو السريع في المعلومات والمعارف من حولنا، فعلى مستوى العالم فإن كمية المعلومات تتضاعف كل خمس سنوات، وقوة الحاسب الآلي Computer تضاعف كل سنتين على الأقل.

والمشكلة التي تواجهنا ليست كما كانت في الماضي ـ مشكلة نقص المعلومات Lack of Information ـ بل المشكلة الآن هي التعامل الذكي ليس فقط مع الكم الهائل من المعلومات المتوفرة بل مع التعدد الكبير في وسائل وطرق النقل وتخزين وتبادل المعلومات.

هذا، ويقول آلفين توفلر Alvin Toffler في كتابه صدمة المستقبل Future Shock، إن من خصائص العصر الذي نعيشه زيادة التحميل بالمعلومات. ويقصد بها زيادة فرط التنبيه عند المستوى الإدراكي من كثرة المعلومات التي حولنا، والمطلوب من الإنسان امتصاصها ومعالجتها وتقييمها والاحتفاظ بها واستخدامها وإصدار الأفعال والقرارات في ضوئها.

أيضاً نحن نعيش ثورة المعلومات Information Revolution الذي يقوم فيه الحاسب الآلي بالدور الأول. وهي الثورة التي لا يمكن تجنبها حتى بالنسبة للدول الأقل تقدماً. فلقد أصبح العالم قرية إلكترونية صغيرة يربطها شبكات للمعلومات Information Networks من خلال وسائل الاتصال المتعددة عبر الأقمار الصناعية Satellites والموجات شديدة القصر.

وفي القرن الحادي والعشرين ستكون صناعة المعلومات Information Industry ثروة من ثروات الشعوب كالغذاء والنفط، وستصنف فيه الدول حسب إنتاجها واستخدامها

للمعلومات، وستعرف الأمية على مستوى هذا العالم الجديد بالأمية المعلوماتية لا أمية القراءة والكتابة.

إن تكنولوجيا المعلومات Information Technology أصبحت تشكل نظاماً متكاملاً يجمع بين المعلومات ونظم الحاسبات الإلكترونية ونظم الاتصالات.

وقد برزت تكنولوجيا المعلومات لتفرض نفسها كصناعة Industry متعددة الجوانب ووسيلة لا غنى عنها للإنسان في مختلف مراحل عمره وفي أدائه لمختلف وظائفه من اتخاذ القرار أو البحث أو التنفيذ وحتى في حياته المنزلية والاجتماعية واليومية.

ولتوضيح أهمية الجانب المعرفي في حياة اليوم تشير إلى تقرير دولي صدر في عام 1996 عن منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OECD يقول إن أكثر من نصف الإنتاج في الدول المتقدمة خلال السنوات القليلة الماضية اعتمد على الاقتصاد المعرفي Knowledge based Economy أي الاقتصاد القائم على العامل الإنساني المسيطر والمستخدم لتكنولوجيا المعلومات.

وتخطط كل الدول النامية لتضييق الفجوة بينها وبين الدول المتقدمة التي سبقتها في استخدام نظم المعلومات والاستفادة من تلك التكنولوجيا المتقدمة في جميع مرافقها وبما يضمن لها الوصول إلى درجات عالية من جودة الأداء.

إذا كانت التكنولوجيا Technology هي المحرك الضخم للمجتمع، فإن المعرفة هي وقود هذا المحرك، وهذا المحرك يتلقى كل يوم غذاء أفضل وأغنى.

هذا، ولقد صدقت مقولة فرنسيس بيكون Francis Bacon عندما قال إن "المعرفة هي القوة" Knowledge is power.

إدارة المعرفة:

هذا ونظراً لتعاظم دور المعرفة وأهميتها في ممارسة جميع وظائف وعمليات الإدارة، وفي تحسين هذه الممارسة، بل وتحقيق التميز في هذا الشأن بدأت المنظمات تهتم بشكل أكبر بتطبيق فكر ومبادئ الإدارة بالمعرفة Knowledge Management.

فلقد شهدت السنوات الماضية اهتماماً متزايداً من جانب قطاع الأعمال وبعض الجهات الحكومية في بعض الدول العربية لتبني مفهوم إدارة المعرفة.

وترى الإدارة بالمعرفة أن المعرفة مورد مهم جداً لجميع المنظمات سواء سلعية أو خدمية. وأن المعرفة هي أحد عناصر الإنتاج. كذلك تؤكد الإدارة بالمعرفة على أنه لم يعد رأس المال أو الموارد الطبيعية هي المورد الاقتصادي الرئيسي، بل المعرفة هي الأساس في ذلك.

وأن المنظمات لا يجب عليها فقط جمع وتحليل المعرفة، بل وإنتاج للمعرفة أيضاً، وتدريب العاملين عليها وإتاحتها لهم. أيضاً على المنظمات ألا تهتم فقط بالمعرفة الحالية، بل عليها أن تهتم بالمعرفة المستقبلية أيضاً.

ويعد بيتر دراكر Peter Drucker من أوائل المفكرين الذين رصدوا إرهاصات هذا التحول العظيم، وقد صاغ مصطلح "العمل المعرفي" أو "العامل المعرفي" Knowledge-Worker في سنة 1960 تقريباً. ووفقاً لأحدث كتاب صدر له "وهو مجتمع ما بعد الرأسمالية" (1993) يرى دراكر: إن إدارة المعرفة ـ كما يشير مؤيد السالم ـ ليست بالشيء الجديد عند البشر، إلا أن الجديد فيها هو بداية التعامل معها بممارسة واعية والنظر إليها بجدية أكثر. إذ أخذت الإدارة تؤمن تماماً بأهمية التشاركية فيها.

لقد أصبحت إدارة المعرفة والتعلم التنظيمي استراتيجية أساسية للمنظمات في البيئة التنافسية. وأصبحت الآن أحد الأدوار الحيوية للمدير، وذلك لأن عدداً قليلاً من المنظمات قادر على الاستخدام المنظم للأفكار والحكم المتجمعة عند العاملين.

ويرى دراكر Druker أن أحد أهم التحديات التي تواجه كل منظمة في مجتمع المعرفة هو بناء ممارسات منهجية منظمة لإدارة التحويل الذاتي، وينبغي على المنظمة أن تكون مستعدة للتخلي عن المعرفة التي أصبحت قديمة، وأن تتعلم كيف تبدع أشياء جديدة من خلال:

1- التحسين المتواصل لكل نشاط.

2- تطوير تطبيقات جديدة نابعة من نجاحاتها.

3- الابتكار المتواصل كعملية منظمة.

ويشير دراكر Druker أيضاً (1991) إلى ضرورة أن تقوم المنظمة برفع مستوى إنتاجية العاملين في مجال المعرفة والخدمات من أجل مواجهة التحدي: "إن أكبر تحد يواجه المديرين في الدول المتقدمة في العالم هو زيادة إنتاجية العاملين في مجال المعرفة والخدمات، ولسوف يحدد هذا التحدي، الذي سيسطر على الأجندة الإدارية خلال العقود العديدة المقبلة، في النهاية الأداء التنافسي للشركات، والأهم من ذلك أنه سيحدد نسيج المجتمع وجودة الحياة في كل أمة صناعية".

تعريف إدارة المعرفة:

هناك تعريفات عديدة لمصطلح إدارة المعرفة، نذكر أشهرها كالتالي:

1- تعريف Scarborough وآخرون (عام 1990): الإدارة بالمعرفة هي أي عملية أو ممارسة لإنتاج وتدعيم ونشر المعرفة واستخدامها لتحسين التعلم والأداء في المنظمات.

2- تعريف Tan (عام 2000): الإدارة بالمعرفة هي عملية منتظمة وفاعلة لإدارة وتفعيل مخازن المعرفة في المنظمة وتوظيفها في تحقيق أهداف المنظمة.

3- تعريف Dubrin (عام 2001): إدارة المعرفة هي المشاركة المنظمة في المعلومات لتحقيق أهداف عديدة كالإبداع، وعدم ازدواجية الجهود، والمزية التنافسية.

4- تعريف Daft (عام 2001): إدارة المعرفة هي تلك الجهود التي يبذلها المديرون من أجل تنظيم وبناء رأس مال المنظمة من الموارد المعلوماتية.

5- تعريف سعد التكريتي (عام 2004): إدارة المعرفة هي العمل الذي تؤديه المنظمة من أجل تعظيم كفاءة استخدام رأس المال الفكري في نشاط الأعمال، وهي تتطلب تشبيكاً وربطاً لأفضل الأدمغة عند الأفراد عن طريق المشاركة الجماعية والتفكير الجمعي.

6- تعريف Jennifer Joy وزملاؤه (عام 2004): إدارة المعرفة هي العملية التي تستطيع المنظمات من خلالها أن تولد قيمة من أصولها الفكرية والمعتمدة على استخدام المعرفة، ويتضمن ذلك عادة قيام المنظمة بإشراك الموظفين والإدارات وحتى الشركات الأخرى في هذه الأصول لكي يتسنى تنمية والاشتراك في الممارسة الأفضل.

7- تعريف مؤيد السالم (عام 2005): إدارة المعرفة هي عملية تعني باكتشاف وتكوين وخزن واستعادة وتوزيع واستخدام المعلومات سواء كانت ضمنية أو علنية.

8- تعريف Michael Armstrong (عام 2006): إدارة المعرفة هي عملية إنتاج ونشر المعرفة لدى العاملين والمنظمة وتوظيفها في تحسين الأداء والسلع والخدمات التي تنتجها أو تقدمها المنظمة.

9- تعريف رسالة معهد الإدارة العامة بالسعودية (2007): إدارة المعرفة هي العمليات التي تساعد المنظمات على توليد والحصول على المعرفة، اختيارها، تنظيمها، استخدامها، ونشرها، وتحويل المعلومات المهمة والخبرات التي تمتلكها المنظمة والتي تعتبر ضرورية للأنشطة الإدارية المختلفة كاتخاذ القرارات، حل المشكلات، التعلم، والتخطيط الاستراتيجي.

ولقد عقد عبد الرحمن توفيق في كتابه عن "الإدارة بالمعرفة" مقارنة بين رؤية كل من: الفكر الإداري القديم والفكر الإداري الجديد تجاه المعرفة، كالتالي:

مقارنة بين كل من الفكر الإداري القديم والجديد

أوجه المقارنة	الفكر الإداري القديم	الفكر الإداري الجديد
نوع التفكير	التفكير التقليدي	التفكير الجديد
نحن نفهم عن طريق	التقسيم إلى أجزاء	الرؤية من منظور الكل
المعلومات	قابلة للمعرفة في النهاية	لا متناهية ولا محدودة
النمو	خطي	عضوي وفوضوي
الإدارة	التحكم والرقابة	الفهم والبصيرة والمشاركة
المعرفة	فردية	جماعية
المعرفة	ليست متاحة للجميع	متاحة للجميع
الاهتمام بالتغذية العكسية	محدود	واضح ورئيسي
تزدهر الحياة بـــ	المنافسة وبقاء الفرد	التعاون وبقاء الشبكة

هذا ويظهر المديرون ذوو التوجه نحو الإدارة بالمعرفة مهارات عديدة مثل:

1- الإنصات إلى الجميع (الرؤساء والزملاء والمرؤوسين والعملاء والمنافسين وأي طرف آخر في المجتمع..).
2- استحداث أفكار جديدة.
3- التفاؤل بشأن المستقبل.
4- التعلم من النجاح سواء النجاح الشخصي أو نجاح الآخرين أو نجاح المنظمة أو نجاح المنظمات الأخرى وخاصة المنافسة.
5- التعلم من الفشل.
6- الحرص على التعلم والتعليم والتدريب.
7- الحرص على التنمية المهنية المستمرة.
8- الاهتمام بالتغذية العكسية (الراجعة أو المرتدة).

ويرى جنيفر جوي Jennifer Joy وزملاؤه أن هؤلاء المديرون يهتمون: بالإصغاء وطرح الأسئلة والمساندة والتحدي وتقديم الموارد والتأمل وتقديم الإرشاد والاهتمام بالتدريب.

منظمات التعلم:

يقدم كل من جنيفر جوي Jennifer Joy وزملاؤه تشبيه جميل يوضح مفهوم وخصائص منظمات التعلم كالتالي:

المنظمة التي تتعلم أو المنظمة المعتمدة على التعلم تشبه الفرد غير الثمل، وتتخذ القرارات الصغيرة بيسر وسلاسة لحظة بلحظة، وتعمل على عدم القيام بانعطافات حادة، وتستطيع أن تستشرف المستقبل وتتنبأ بالتوقيت الذي سيبدو فيه حدوث ازدحام في الممر وشيكاً، وتستطيع الانتقال إلى الجانب الآخر والبقاء يقظةً ومنتبهةً لتفادي أية معوقات. عند مستوى أوسع وأعمق، قررت المنظمة المعتمدة على التعلم أن استراتيجية البقاء متحررة من تأثير الكحوليات هي التي توصلك إلى نهاية الممر.

والأفراد العاملون في المنظمة المعتمدة على التعلم يعرفون بوضوح أي طريق يريدون أن يسلكوه من بين مجموعة من الخيارات ويعرفون لماذا. إن المنظمة المعتمدة على التعلم لديها الوقت للانخراط في تحالفات على الطريق ومزاولة نشاطها وهي مستمرة في التحرك.

من ناحية أخرى، تشبه المنظمة غير المعتمدة على التعلم الشخص الثمل إلى حد كبير، إذ يبدو أنها تواجه كثيراً من الأزمات التي تستدعيه إجراء تغييرات حادة في الاتجاه. وفي أحيان كثيرة يعجب الناظرون من قدرتها على التعافي في أزماتها بصورة مذهلة، ولكن يبدو أن ذلك يوقعها في الأزمة التالية. في هذه الأوضاع المعقدة، يتضرر أناس كثيرون ويلحق الضرر بالملكية والطاقة الإنتاجية.

مفهوم المنظمة التي تتعلم:

مفهوم المنظمة التي تتعلم أو منظمة التعلم Learning Organization أو The Knowing Organization مفهوم جديد في الفكر الإداري الجديد، ويشير إلى المؤسسة التي تهتم بالعلم والمعلومات والمعرفة والتدريب، والتي ترفع شعار الإدارة بالمعرفة وتطبقه. ومن التعريفات المتاحة عن المنظمة التي تتعلم نذكر:

1- هي المنظمة التي تعلم أعضاءها، وتستمر في تطوير نفسها.
2- هي المنظمة التي تشجع العاملين على التعلم والتطور وتتجاوب مع هذا التطور.
3- هي المنظمة التي توفر للعاملين ولنفسها أحدث المعارف لاستخدامها في تحسين أداء العاملين وتحقيق أهداف المنظمة.
4- هي المنظمة التي تستجيب بشكل ديناميكي للتغيرات التي تحدث سواء بداخل المنظمة أو بخارجها، وذلك من خلال اكتساب المهارات اللازمة لتلبية مطالب السوق والمواقف الجديدة.
5- هي المنظمة التي تهدف إلى زيادة رأس المال البشري بحد أقصى من خلال برامج المعرفة والتطوير والتدريب والتوجيه التي تقدم للعاملين بهذه المنظمة.
6- هي المنظمة التي تشجع التعلم وتسعى إليه.

7- هي المنظمة التي ينشغل فيها كل شخص بالتعرف على المشكلات التي تعيشها المنظمة ويعمل على حلها من أجل توفير الفرصة للتجربة والتحسين وزيادة قدراتها.

8- هي المنظمة التي تسهل تعليم جميع أعضائها وتعدل من صورتها باستمرار من أجل تحقيق أعلى أداء تنافسي.

9- هي المنظمة الماهرة في تكوين المعرفة والحصول عليها ونقلها، والماهرة أيضاً في تكييف سلوكها لمتطلبات التكنولوجيا الجديدة.

10- هي المنظمة التي تسعى لوضع الأسس اللازمة لتسهيل عملية التعلم، وتكييف نفسها لتتلائم مع هذه العمليات.

في ضوء ما سبق يمكن أن نقول إن المنظمة التي تتعلم هي التي تهتم بالمعرفة والمعلومات عند ممارسة وظائف وعمليات الإدارة. كذلك فإنها تؤمن بأهمية التعلم Learning والتعليم Education المستمرين لجميع العاملين.

أيضاً المنظمة التي تتعلم تعطي لإدارات المعلومات والحاسب الآلي والتدريب حقهم من الاهتمام والميزانية. والمنظمة التي تتعلم بالإضافة إلى أنها تطبق فكر الإدارة بالمعرفة، فهي تطبق كذلك فكر الإدارة على المكشوف Open Book Management.

والمنظمة التي تتعلم من معارفها وخبراتها، ومن معارف وخبرات العاملين بها، ومن معارف وخبرات المنظمات الأخرى، وهي لا تجد غضاضة من أن تتعلم من الآخرين.

إن البداية الحقيقية لاستخدام مصطلح المنظمة التي تتعلم تعود إلى كريس آرجوس C. Argyris وذلك منذ بداية التسعينيات من القرن العشرين. حيث نشر في عام 1990 كتابه عن "تسهيل التعلم التنظيمي" Facilitating Organizational Learning.

ويعتبر بيتر سنج Peter Senge من أوائل المفكرين الذين شرحوا مصطلح المنظمة التي تتعلم، وذلك في كتابه عن "النظام الخامس: فن وممارسة المنظمة التي تتعلم" The Fifth Discipline: The Art & Practice of Learning Organization والمنشور عام 1990.

ويرى بيتر سنج (1990) أن من خصائص المنظمة التي تتعلم حرصها بشكل مستمر

على زيادة قدرتها على خلق مستقبلها بناء على قاعدة معرفية حديثة منبثقة من معارف كل من: العاملين والمنظمة وجهات أخرى (مثل الجامعات والمنظمات الأخرى..).

من الكُتّاب الآخرين الذين اهتموا بهذا الموضوع أيضاً نذكر: بدلر Pedler وبيرجوين Burgoyne وبويدل Boydell ومايك ويلز Mike Wills... فعلى سبيل المثال يؤكد بدلر وبيرجوين وبويدل (1991) على أن المنظمة التي تتعلم هي التي تسهل عملية العلم لأعضائها، وتهتم باستمرار بالاستفادة من معارفهم والمعارف المكتسبة من خبراتها وخبرات المنظمات الأخرى.

كذلك يوضح مايك ويلز Mike Wills أهمية التدريب في تحقيق المنظمة التي تتعلم أهدافها. فالتدريب ـ كما يقول ـ مكون أساسي في عملية التعلم، وأنه من الضروري ألا نغفل تلك الحقيقة.

خصائص المنظمة التي تتعلم:

حدد بيتر سنج Peter Senge خمس خصائص للمنظمة التي تتعلم، هي كالتالي:

1- العمل وفق نماذج عقلية Mental Models: أي أن الفرد في المنظمة يجب أن يتخلى عن أساليبه التقليدية في التفكير.

2- التفوق أو البراعة الشخصية Personal Mastery: أي لا بد أن يمتلك الفرد القدرة على التصرف الذاتي والانفتاح على الآخرين والتفاعل معهم في إطار العمل الفريقي.

3- التفكير المنظومي System Thinking: أي يجب أن يتعلم كل فرد كيف تعمل المنظمة في إطارها العام.

4- رؤية مشتركة Shared Vision: ففي المنظمة التي تتعلم يعمل الجميع وفق رؤية واضحة وخطة عمل متفق عليها مسبقاً.

5- التعلم الفريقي Team Learning: على الجميع العمل معاً من أجل إنجاز الخطة المقررة.

أما هت W.D. Hitt في مقالته عن "المنظمة التي تتعلم" والمنشورة عام 1995 في مجلة القيادة والتطوير التنظيمي حدد ثماني خصائص للمنظمة التي تتعلم، هي كالتالي:

1- قيم مشتركة Shard Values.

2- نمط قيادي محفز Catalyst.

3- فرق عمل تتعلم بطاقة أكبر من طاقات التعلم الفردية Synergistic Teams.

4- استراتيجية Strategy غرضها الاكتشاف والتكيف.

5- هيكل تنظيمي شبكي وبدرجة عالية من المرونة والاستجابة Structure.

6- أفراد لديهم ميول نحو التعلم والاكتشاف ويحملون مهارات وقدرات جديدة Skills.

7- نظم Systems لقياس التميز والتجديد التنظيمي والأداء المالي.

8- أفراد Staff.

ويضيف بيدلر M.J. Pedler وزملاؤه (1991) خصائص أو ملامح أخرى للمنظمة التي تتعلم كالتالي:

1- **الأخذ بمدخل تعلمي إلى الاستراتيجية:** ادرس استراتيجية الجزء الخاص بك من المنظمة مع العاملين، وأدخل تغييرات صغيرة وتعامل معها كتجارب.

2- **صنع السياسة على أساس تشاركي:** اتخاذ القرار عملية مفتوحة تأخذ في الاعتبار وجهات نظر جميع الأطراف المعنية.

3- **التوجه المعلوماتي:** تعظيم الاشتراك في المعلومات، واستخدام تكنولوجيا المعلومات لجعل استخدام المعلومات سهلاً وفورياً وممتعاً.

4- **المحاسبة والرقابة التكوينيتان:** نظم المحاسبة والموازنة والتقارير مصممة للمساعدة على التعلم والتنظيم الذاتي.

5- **التبادل الداخلي:** إسعاد العملاء الداخليين وتعظيم محصلة التفاوض الإجمالية المحققة لمصلحة الطرفين ـ بالنسبة للمنظمة ككل.

6- **الهياكل الممكنة:** توفر المرونة والمساحة اللازمتين لتحقيق النمو والتطور.

7- **مكافأة المرونة:** دراسة أساسي الفوارق في الأجور والمكافآت ومناقشة ذلك بشكل علني ومفتوح وتحديد والموافقة على استخدام المكافآت غير المالية.

8- **دور العاملين في الخطوط الأمامية:** كماسين بيئيين ـ يقوم العاملون المتصلون بالعملاء بجمع المعلومات ويتم التصرف بناء عليها.

9- **التعلم بين المنظمات:** التشارك، السرقة بلا شعور بالخزي (والسماح للآخرين بسرقة الأفكار منك)، المفاضلة المعيارية (المشروعات التعاونية والمشتركة جزء من روح المنظمة التي تتعلم).

10- **مناخ التعلم:** التشكيك في صحة الأفكار والأعمال، التماس التغذية المرتدة من الآخرين، تقدير قيمة الأخطاء واعتبارها فرصاً للتعلم، استساغة الاختلاف واعتباره مولداً للأفكار الجديدة.

11-**فرص تنمية الذات للجميع:** يتم تشجيع الأفراد على تحمل مسئولية تنمية أنفسهم وإعطاؤهم موارد كافية ومرنة لتحقيق هذه التنمية.

ماهية إدارة الجودة الشاملة

من أجل التفوق والتميز يتجه التسابق إلى التحسين والتطوير والابتكار والتجديد في كل ما تقوم به المنظمة من أنشطة، وما تطبق من أساليب وتقنيات، وكل ما تقدمه من مخرجات في شكل سلع أو خدمات.

ومع زيادة العناية بالمجتمع والعملاء فإن الجودة Quality هي العنصر الفارق في تحديد مراكز المنظمات في الأسواق. والجودة تتطلب أن تحاول كل منظمة تجميع كل قدراتها وتوظيف كل مواردها لتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

لقد أصبح مفهوم إدارة الجودة الشاملة Total Quality Management اليوم من أهم مفاهيم الإدارة انتشارًا على مستوى العالم، وذلك منذ أن بدأ إعلان هذا المفهوم في الخمسينيات في اليابان، وحققت من خلاله بعض المنظمات مستويات غير مسبوقة من الجودة.

وإدارة الجودة الشاملة: هي فلسفة إدارية حديثة فرضت نفسها خلال عقد التسعينيات بحيث أصبحت أسلوب حياة للمنظمات الاقتصادية خاصة الصناعية ومنهج المنافسة والبقاء في الأسواق. وقد حقق هذا الأسلوب نجاحًا عظيمًا للمؤسسات التي انتهجته؛

حيث أصبح السعي نحو إرضاء العملاء والتحسين المستمر في الأداء والعمل كفريق من أجل تحقيق هذا الهدف المتجدد يُعد السمة الأساسية للعمل الإداري في العصر الراهن ليس فقط في المؤسسات الربحية بل في كافة أنواع المؤسسات بما فيها تلك التي لا تهدف أساسًا لتحقيق أية أرباح.

ورغم بعض الصعوبات التي صاحبت تطبيق أسلوب إدارة الجودة الشاملة لما يتطلبه من تحمل بالصبر والعمل الشاق لعدة سنوات، إلا أنه أصبح اليوم أقوى كثيرًا مما كان عليه في الماضي. فلم يعد مجرد بعض القياسات الإحصائية للعيوب وإجراء عمليات الفحص والمعاينة وتصحيح الأخطاء، ولكنه أصبح مفهومًا شاملاً يعكس مشاعر العميل تجاه المنتج أو الخدمة، وتعدى تمامًا التركيز على جودة المنتج أو الخدمة إلى التركيز على جميع العمليات وأنشطة الإنتاج اليومية. وبهذا أصبح تطوير الجودة أحد أهم مبادئ الإدارة على مستوى العالم.

مدرسة إدارة الجودة الشاملة :

الفكر الإداري المعاصر يضم ثلاث مدارس ظهرت على التوالي بدءًا من منتصف القرن الحالي هم:

1- الإدارة بالأهداف Management by Objectives
2- التطوير التنظيمي Organization Development
3- إدارة الجودة الشاملة Total Quality Management

وقد ظهرت مدرسة إدارة الجودة الشاملة بدءًا من الثمانينيات وازدهرت في التسعينيات، رغم أن جذور هذه المدرسة ترجع إلى الحرب العالمية الثانية وقد كانت المنافسة الهائلة بين الصناعتين اليابانية والأمريكية محفزًا قويًا على انتشار وإبراز أهمية مدرسة إدارة الجودة الشاملة والتي أصبحت سمة الإدارة الحديثة ليس فقط في قطاع الصناعة وإنما في كافة الأنشطة الإنسانية.

ويعد أبرز رواد هذه المدرسة كل من:

1- وليم إدوارد ديمنج W. Edwards Deming
2- جوزيف جوبلونسكي Joseph R. Joblonski
3- كاورو اشكاوا Kauro Ishikawa
4- جوزيف جوران Joseph Juran
5- فيليب كروسبي Philip Crosby

تعريف مصطلح الجودة:

تعريف الجودة لغويًا بأنها المقابلة والاتفاق والمطابقة. ويرجع أصل المصطلح إلى الكلمة اليونانية Qualities وتعني طبيعة الشخص أو طبيعة الشيء ودرجة الصلابة. وقديمًا كان يشير مصطلح الجودة إلى الدقة والإتقان في البناء. وفي الإدارة نجد أن جوران Juran يعرفها بأنها الصلاحية للاستخدام، أما كروسبي Crosby فيعرفها بأنها المطابقة للاحتياجات وللمواصفات. والآتي تعريفات أخرى لمصطلح الجودة:

كما تعرف الجمعية الأمريكية الجودةThe Americam Society for Quality بأنها تمثل الخصائص الشاملة لكيان ما، الذي يحمل داخله القدرة على إشباع الحاجات الصريحة والضمنية، ويجب أن يكون فريق إدارة المنظمة حريصًا وعلى دراية بأن إدارة الجودة الشاملة مكمل لإدارة المؤسسة الحديثة.

كذلك تعرف هيئة المواصفات البريطانية The British Standards Institution (BST) الجودة بأنها مجموعة صفات، وملامح، وخواص المنتج أو الخدمة بما يرضي ويشبع الاحتياجات الملحة والضرورية.

والجودة هي أداء عملية معينة إنتاجية كانت أم خدمية وفقًا لمعايير محددة سلفًا ـ نمطية ـ تمثل أعلى مستوى لرضاء المستهلك أو متلقي الخدمة أو المستفيد منها. بمعنى أن: الجودة هي مجموعة الخواص والخصائص الكلية التي تحملها السلعة أو الخدمة والتي تحدد إلى أي مدى تحقيق احتياجات ورضاء العميل.

ويتجاوز البعض هذا المفهوم إلى أن الجودة ليست فقط تحقيق احتياجات وتوقعات العميل، وإسعاده وولائه للمنظمة.

وببساطة فإن الجودة هي أداء العمل بطريقة صحيحة بما يمكن العميل (سواء مستهلك لسلعة أو متلقي لخدمة) من حصوله على متطلباته، واعتزاز مقدمي السلعة أو الخدمة بعملهم وبالسلع وبالخدمات التي يقدمونها.

والجودة من منظور ديني هي كما قال الله سبحانه وتعالى: ﴿ إِنَّ ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجۡرَ مَنۡ أَحۡسَنَ عَمَلًا ﴿٣٠﴾ ﴾ [الكهف: 30]

كذلك يقول الرسول ﷺ ما معناه "من غشنا فليس منا"، "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه" صدق رسول الله ﷺ.

مفهوم إدارة الجودة الشاملة:

هناك عدة تعريفات متاحة لإدارة الجودة الشاملة نذكر منها:

2- تعريف W. Edwards Deming

عرف وليم إدوارد ديمنج إدارة الجودة الشاملة بأنها طريقة الإدارة المنظمة، تهدف إلى تحقيق التعاون والمشاركة المستمرة من العاملين بالمنظمة من أجل تحسين السلعة أو الخدمة والأنشطة التي تحقق رضا العملاء وسعادة العاملين ومتطلبات المجتمع.

2- تعريف Joseph Juran

يعرف جوزيف جوران إدارة الجودة الشاملة بأنها عملية إدارية تقوم بها المنظمة بشكل تعاوني لإنجاز الأعمال من خلال الاستفادة من القدرات الخاصة بكل من الإدارة والعاملين لتحسين الجودة وزيادة الإنتاجية بشكل مستمر عن طريق فرق العمل وبالاسترشاد بالمعلومات الدقيقة للتخلص من كل أعمال الهدر في المنظمة. وتستطيع أي منظمة تحقيق أهدافها إذا قام كل شخص فيها بعمله على أكفأ وجه.

3- تعريف المنظمة الدولية للتوحيد القياسي IOS (*)

إدارة الجودة الشاملة هي مدخل للإدارة في المنظمة، يرتكز على الجودة، ويبنى على مشاركة كل أعضائها، ويستهدف النَجاح في الأجل الطويل من خلال رضاء العميل، وتحقيق المنافع لجميع أعضاء المنظمة والمجتمع.

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف إدارة الجودة الشاملة: بأنها منهج علمي لتطوير أداء المنظمات والعاملين بهدف تقديم سلع أو خدمات تلبي احتياجات وتوقعات ورضاء العملاء، وذلك من خلال الحرص على التحسين المستمر وتدريب العاملين والعمل الفريقي وإشراك العملاء في جميع مراحل العمل.

المنطلقات الفكرية لإدارة الجودة الشاملة:

من الأخطاء الشائعة في التطبيق الإداري اعتبار "إدارة الجودة الشاملة" مجرد تقنية جديدة، والتوجه إلى التعامل معها بنفس المنطق الذي تتعامل به الإدارة حين تشترى جهازًا جديدًا مثلاً، أو حين تستخدم إصدارًا جديدًا من برمجيات الحاسب الآلي، وتعتبر أن القضية هي مجرد الحصول على تلك التقنية والضغط على زر فيتم تشغيلها وتفعليها.

ويتضح السبب في خطأ هذا التوجه حين تتمثل المنطلقات الفكرية الأساسية وراء انتشار ونجاح تقنية "إدارة الجودة الشاملة" والتي توضح أن قبول الإدارة المعاصرة لفكرة الجودة الشاملة تقوم على الأسس التالية:

1- الاعتراف بحقيقة المتغيرات الحاصلة والمتوقعة وقبول مبدأ التغير باعتباره حقيقة يتوجب التعامل معها بإيجابية؛ أي تطبيق مفاهيم إدارة التغيير Change Management.

(*) المنظمة الدولية للتوحيد القياسي International Organization for Standardization
تشكلت هذه المنظمة عام 1946 ـ 1947 في جنيف بسويسرا من مائة عضو مؤسس. وتعتني هذه المنظمة بنشر القياسات بهدف تسهيل التجارة الدولية. هيئة التوحيد القياسي المصرية هي التي تمثل جمهورية مصر العربية في هذه المنظمة.

2- الاقتناع بأهمية المناخ المحيط بالمنظمة وأهمية استحداث أساليب تطبيق مفهوم الإدارة المنفتحة على المناخ Open Management.

3- إدراك الواقع الجديد الناشئ عن العولمة وانفتاح الفرص أمام المواطنين من دول العالم المختلفة للحصول على معلومات وخدمات من أي مكان في العالم بمستويات جودة متعالية ومتطورة باستمرار؛ أي ضرورة التعامل بفكر الإدارة العولمية Global Management.

4- الاعتراف بالسوق وآلياته باعتباره أساس نجاح الإدارة حتى في المنظمات الحكومية والتعامل بمنطق الأعمال في تقديم الخدمات للمواطنينBusiness Like Government.

5- أهمية استيعاب التقنيات الجديدة والمتجددة ـ خاصة تقنيات الاتصالات والمعلومات ـ واستثمارها في تقديم خدمات أفضل، وهذا ما يتم الآن تحت شعار التحول نحو المنظمة الإلكترونية Transformation to the E-Organization.

6- الاهتمام بالعملاء وضرورة تحقيق رضائهم، وإتباع منهجية ومفاهيم الإدارة الموجهة برغبات العملاء سواء كانوا العملاء الخارجيين (الزبائن) أو العملاء الداخليين وهم العاملون الذين يتبادلون المنافع من خلال ما يقوم به كل منهم من أعمال يعتمد عليها آخرون في إنهاء أعمالهم Customer Driven Management.

7- الاعتراف بأهمية المورد البشري وقيمة المساهمات التي يوفرها في تحسين الأداء وتطوير الخدمات للمستفيدين إذا أعطوا الفرصة Empowerment.

8- الاقتناع بمفهوم النظم والنظر إلى المنظمة باعتبارها منظومة متناغمة ومن ثم ضرورة تجانس مستويات الجودة في كل أجزائها Systematic Thinking.

9- التخلي عن الاعتقاد بأن المنظمة الحكومية هي المصدر الوحيد لتقديم الخدمات للمواطنين وقبول فكرة المنافسة على إرضاء العملاء وإتباع أساليب تنافسية تعتمد الجودة أساسًا لها Competitiveness.

10- اعتبار تحقيق الأهداف والنتائج هو الغاية الأساسية للمنظمات، وأن العمليات والأنشطة المختلفة إنما هي وسائل وآليات؛ أي إن الإدارة تتوجه بالنتائج Results Orientation.

أهداف إدارة الجودة الشاملة :

حدد ريتشارد فرمان R. Ferman (1995) أهداف إدارة الجودة الشاملة على أنها:

1- التركيز على احتياجات السوق، والعمل على ترجمة هذه الاحتياجات إلى مواصفة للتصميم قابلة التنفيذ.
2- تحقيق أعلى أداء في كل المجالات.
3- وضع إجراءات بسيطة لأداء الجودة.
4- عمل مراجعة مستمرة للعمليات لإزالة الهدر أو الفاقد.
5- ابتكار مقاييس للأداء.
6- إدراك المنافسة وتطوير إستراتيجية المنافسة.
7- وضع أسلوب تطوير مستمر بلا نهاية.

وبصفة عامة فإن إدارة الجودة الشاملة تهدف إلى تحقيق الجودة في أربعة مكونات رئيسية لأية منظمة، هي كالتالي:

1- جودة الموارد البشرية (العاملين بالمنظمة).
2- جودة التكنولوجيا المستخدمة.
3- جودة البيئة الداخلية للمنظمة.
4- جودة البيئة الخارجية للمنظمة.
5- المنظمة التي تطبق فكر إدارة الجودة الشاملة:

يمكن تلخيص ملامح المنظمة التي تطبق إدارة الجودة الشاملة من خلال عقد مقارنة بين مؤسسة تطبق هذا الفكر ومؤسسة أخرى تقليدية:

مقارنة بين المؤسسات التقليدية ومؤسسات الجودة

م	مؤسسة تقليدية	مؤسسة جودة
1	هيكل هرمي – يتصف بالجمود	هيكل مفرطح مرن وبسيط
2	إبقاء الوضع القائم.	التطوير المستمر.
3	جهود فردية – (الأنا)	جهود مشتركة – (نحن)
4	التدريب تكلفة	التدريب أصل واستثمار
5	علاقة تسلط وخوف	علاقة ثقة واحترام واعتماد متبادل
6	الرئيس حاكم ومفتش	الرئيس مسهل وميسر
7	المراجع – يحضر أكثر من مرة للحصول على الخدمة	المراجع – ضيف، زبون
8	مؤشرات أداء غير معروفة	مؤشرات أداء محددة ومعروفة.

مبادئ إدارة الجودة الشاملة:

قام بروس بروك Bruce Brok (1992) بتحديد عدد من المبادئ لإدارة الجودة الشاملة ويمكن تحديدها فيما يلي:

1- رضا العميل الداخلي (العاملين بالمنظمة).

2- رضا العميل الخارجي (العملاء).

3- صفرية الأخطاء قدر الإمكان.

4- التركيز على جودة العمليات والنتائج سواء كانت سلع أو خدمات.

5- التطوير والتحسين الدائم لمعايير الجودة.

بينما يرى فيليب كروسبي Philhp Crosby (2006) في كتابه "الجودة بلا معاناة" أن مبادئ الجودة أربع هي كالتالي:

- المبدأ الأول: تعريف الجودة هو التطابق مع المتطلبات.

- المبدأ الثاني: نظام الجودة هو منع حدوث الخطأ.
- المبدأ الثالث: معيار الأداء هو انعدام العيوب.
- المبدأ الرابع: مقياس الجودة هو ثمن عدم التطابق.

وهناك من يري أن مبادئ الجودة الشاملة يمكن تحديدها في مبدأين أساسين هما:

المبدأ الأول: والأكثر أهمية هو أن الزبائن Customers يمثلون شيئًا حيويًا جوهريًا لأداء المنظمة. فبدون الزبائن لن يوجد أي عمل، وبدون العمل لن يكون للمنظمة وجود، وبالتالي يجب أن يكون الهدف الأساسي لأي إدارة هو أن تحافظ على رضا زبائنها من خلال إمدادهم بالمنتجات ذات الجودة.

إن هذه الأفكار ليست غريبة على أغلب المؤسسات إلا أن ما يجعل إدارة الجودة الشاملة نظرية فريدة؛ هي مناداتها بإعادة بناء وسائل الإدارة من أجل خلق هذه الجودة.

إن مبادئ إدارة الجودة الشاملة تحث المنظمات إلى أن تغير قصر بصرها، وتقلب إدارتها رأسًا على عقب ـ من أسفل إلى أعلى ـ وذلك عن طريق إدخال كل من الزبائن والموظفين في القرارات.

أما **المبدأ الثاني:** فهو أن الإدارة تحتاج إلى أن تبحث عن مصادر غير تقليدية للمعلومات من أجل تحقيق الجودة.

وهذا المبدأ يرتكز على الإيمان بأن الناس يرغبون في أداء أعمال ذات جودة، وعلى أنهم سوف يقومون بأعمال ذات جودة لو أن المديرين أنصتوا لهم وخلقوا مؤسسة عمل ترتكز على أفكارهم.

ويمكن إضافة مبادئ أخرى لإدارة الجودة الشاملة كما يلي:

1- لا قيمة للكم بدون جودة.
2- العملاء جزء لا يتجزأ من المنظمة.
3- التركيز على خدمة العميل.
4- الاستفادة من خبرات القوى العاملة.

5- الاهتمام بالتغذية العكسية.

6- اتخاذ القرارات بتدعيم الحقائق.

7- السعي إلى تحقيق السبق والتميز.

8- القيادة الفعالة.

وفي ضوء ما سبق وما قدمته كتب إدارة الجودة الشاملة يمكن تحديد مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الآتي:

1- التحسين المستمر

Continuous Improvement

2- إرضاء العميل الداخلي والخارجي

Internal & External Customer Satisfaction

3- الجودة مرتبطة بكل نشاط في المنظمة

Quality Relates To Every Activity

4- مسئولية الجميع عن الجودة وتحسين الجودة

Everyone Is Responsible For Quality and Quality Improvement

5- القيادة القوية والمستمرة للإدارة العليا... أساسية للنجاح

Strong and Persistent Top Management Leadership Is Essential for Success

6- التعليم والتدريب المستمر للجميع... أساس النجاح

Continuous Education and Training for Everyone are Essential for Success

7- ضمان استمرار تطبيق التحسينات

Permanence of Improvements

فعلى سبيل المثال فإن من أهم مبادئ إدارة الجودة الشاملة تحقيق رضا العاملين وكسب ولائهم وضمان رضا العملاء والاهتمام الشديد بهاتين الفئتين.

ولقد ظهرت كتب عديدة تؤكد أهمية هذين العنصرين منها على سبيل المثال:

- وضع الناس أولاً Putting People First
- العميل يدير المنظمة The Customer Driven Organization

الحاجة إلى الجودة الشاملة:

وعندما يظهر على أداء المنظمة (المؤسسة) بعض الشواهد السلبية في الأداء يصبح من الضروري عليها أن تتجه إلى تبني أسلوب إدارة الجودة الشاملة، ويمكن حصر هذه المظاهر في:

1- انخفاض جودة الناتج من العمل.
2- استهلاك وقت أكثر من المقرر في العملية الإنتاجية.
3- تعدد صور وأشكال الرقابة.
4- هروب العاملين من ذوي الخبرات المتميزة من المنشأة.
5- استهلاك الكثير من الوقت في الاجتماعات.
6- تبادل الاتهامات واللوم بين العاملين.
7- كثرة الشكوى داخليًا (الموظفين) وخارجيًا (العملاء).

مميزات الإدارة الجودة الشاملة:

من مميزات إدارة الجودة الشاملة نذكر:

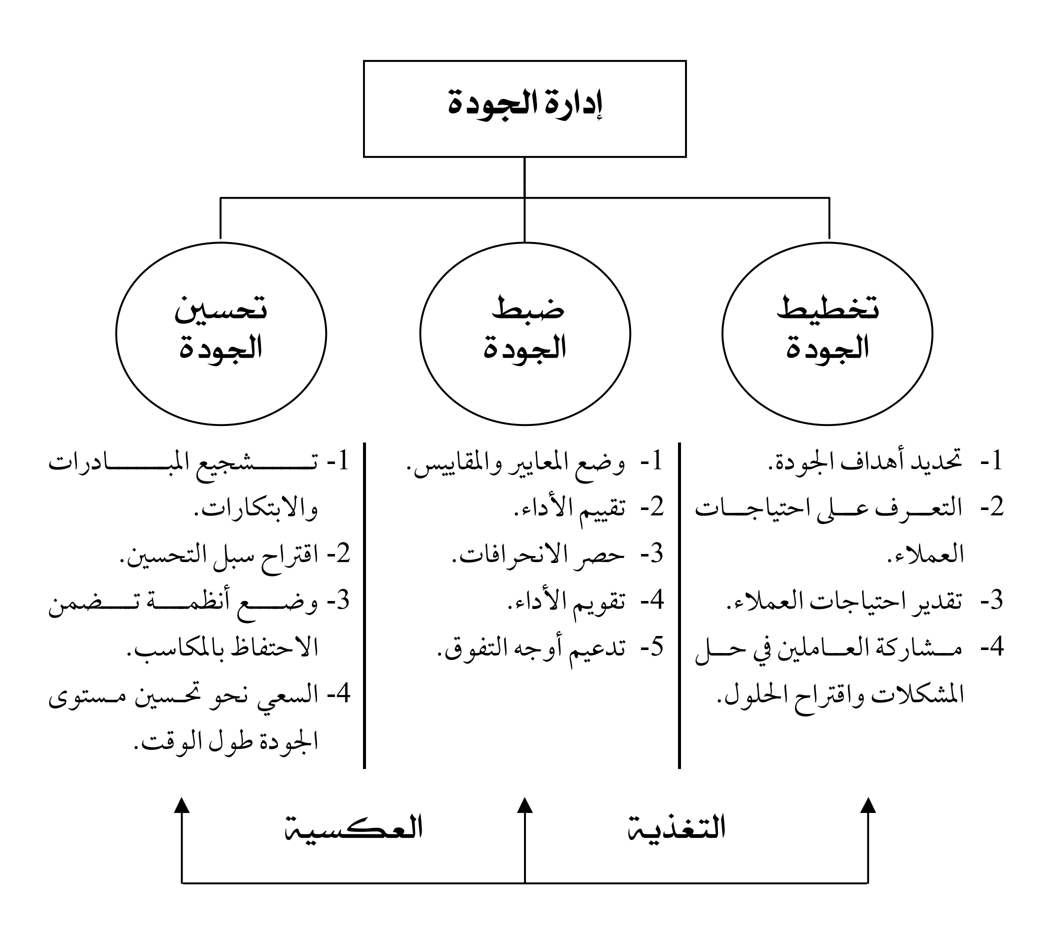
1- تقليل العمليات الإدارية.
2- إتقان العمليات الإدارية.
3- تبسيط النماذج والإجراءات.
4- زيادة الإنتاجية.
5- تقليل شكاوي العملاء.
6- التحسين المستمر داخل المنظمة.

العناصر الرئيسية لإدارة الجودة الشاملة:

وتتضمن إدارة الجودة ثلاثة عناصر أساسية هي:

1- تخطيط الجودة.
2- ضبط الجودة.
3- تحسن الجودة.

وذلك على النحو الموضح بالشكل التالي:



العناصر الأساسية لإدارة الجودة الشاملة

منظومات الجودة الشاملة :

حدد فيلب اسكاروس ثلاث منظمات فرعية ترتبط داخل منظمة الجودة الشاملة هي منظومة الإدارة، والمنظومة الاجتماعية، والمنظومة الفنية.

أولا: منظومة الإدارة Management

مادام هدف الإدارة هو رضا المستهلك وتبنيه للقيم المرغوبة؛ لذلك على المدير أن يقوم بالأعمال التالية:

- معرفة جودة التطوير كمنظومة.
- تعريف الآخرين هذه الجودة.
- تحليل السلوكيات اللازمة للتطوير.
- إجادة العمل مع المرؤوسين في التطوير.
- قياس جودة النظام.
- تطوير التحسين في النظام.
- قياس مكاسب التطوير وربطها برضا المستهلك.
- وضع خطوات لدعم المكاسب.
- نقل التحسينات إلى محاولات أخرى للنظام.
- إخطار الآخرين بالدروس المستفادة.

ثانيًا: المنظومة الاجتماعية Social

تؤثر ثقافة المجتمع في أداء فريق العمل، وتحفيزه إلى الإبداع، ولذلك يكون على الإدارة الاستفادة من العناصر التالية للمنظومة الاجتماعية:

ثالثا: المنظومة الفنية Technical

تضمن المنظومة الفنية المحاور التالية:

- متابعة القياس المعياري Standardization.
- انسيابية العمل؛ مما يستلزم توافر كل متطلبات العمل الدائم.
- توصيف العمل ومسئولياته.
- تعامل الأشخاص بكفاءة مع الماكينات.
- تحديد خطوات العمل التفصيلية وتسلسلها.
- إمكانية الحصول على المعلومات واستخدامها.

- عمليات صناعة القرار.
- توافر الأدوات اللازمة لحل المشكلات المتوقعة الطارئة.
- الترتيب المكاني والزماني لكل من المعدات والأدوات والبشر ليسهل توظيفهم في أسرع وقت.

الأخطاء الشائعة عند تطبيق إدارة الجودة الشاملة :

أن تطبيق أي فلسفة إدارية جديدة غالبًا ما يصاحبه عدد من الأخطاء الشائعة المتوقعة التي يجب أخذها في الحسبان وتلافيها عند التطبيق من أجل ضمان النجاح في التنفيذ، وهنا نؤكد أن تطبيق إدارة الجودة الشاملة قد يعترضه بعض الصعوبات، وقد يرجع هذه لوقوع تلك المؤسسات في عدد من الأخطاء عند التطبيق في أي مرحلة من مراحله ويمكن رصد بعض هذه الأخطاء كالتالي:

1- تعجل المنظمة لتحقيق نتائج سريعة.
2- التقليد والمحاكاة لتجارب المؤسسات الأخرى.
3- أخذ قرار التطبيق قبل إعداد البيئة الملائمة لتقبلها.
4- عدم التقدير الكافي بأهمية الفرد البشري.
5- عدم اتساق سلوكيات القادة مع أقوالهم.
6- إتباع أنظمة وسياسات وممارسات لا توافق مع مدخل الجودة الشاملة.
7- التصدي مع بداية التطبيق للمشاركة الكبيرة.
8- عدم الإنصات الكافي للعملاء والموردين.
9- إهمال تحقيق التوازن بين الأهداف قصيرة الأجل وطويلة الأجل.
10- نقص المعرفة أي عدم الإلمام الكافي بأبعاد إدارة الجودة الشاملة وكيفية التخطيط السليم لمنهجها.
11- القول الكثير والفعل القليل.
12- نقص متطلبات التطبيق.

13- النقل الحرفي لنماذج سابقة دون تعديل ودون مراعاة لظروفها البيئية الداخلية والخارجية.

14- عدم تحديد حاجات العملاء تحديدًا جيدًا.

15- الإخفاق في ترجمة الجودة المطلوبة إلى معايير محددة تتفق وحاجات العملاء.

16- التطبيق دفعة واحدة وبشكل شامل.

17- الإخفاق في التعامل مع مقاومة التغير.

18- التركيز على الجانب التقني على حساب العنصر البشري.

19- استعجال النتائج.

ويضيف فيليب كروسبيPhilip Crosby (2006) في كتابه "الجودة بلا معاناة" أخطاء أخرى هي:

1- شعور الإدارة بأن تطبيق الجودة يتطلب تكاليف ونفقات عالية.

2- إنكار الإدارة بأنها هي سبب المشكلات التي تعاني منها المنظمة.

3- عدم الاهتمام بالتدريب للعاملين على مختلف المستويات، وإن حدث فإنه يتم تدريب العاملين في المستويات الدنيا في المنظمة.

4- معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة:

5- يرى ستيفن كوفي Stephen R. Covey (2004) أحد أبرز علماء الإدارة المعاصرين أن الأسباب الرئيسية التي تعرقل الجودة في أية منظمة هي:

6- فقدان الثقة في المدير.

7- الاتصالات الرديئة.

8- الموظفون غير المنضبطين.

9- ضيق الوقت.

10- الانفراد في الرأي.

11- سوء نظام المكافآت والحوافر.

12- ويمكن إضافة الأسباب التالية أيضًا:

13- التسلسل الهرمي الصارم.

14- عدم مرونة الاتصالات الصاعدة.

15- الميل إلى تفادي المسئولية.

16- الخوف من الفشل.

17- الإحجام عن تفويض السلطة.

18- الروتين المعوق.

ومن ضمانات أسس تحقيق الجودة الشاملة للخدمات هو التغلب على هذه المعوقات ومواجهتها حتى لا تقل كفاءة وفعالية هذه الخدمات في تحقيق أهدافها ووظائفها.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولا: المصادر

1- القرآن الكريم

2- الأحاديث النبوية الشريفة

ثانيًا: المراجع العربية:

أبو السعود إبراهيم: "التوثيق والبحوث العلمية "، **مجلة الدراسات الإعلامية**، المركز العربي للدراسات الإعلامية، العدد 65، أكتوبر – ديسمبر 1991.

أحمد زايد وآخرون: **رأس المال الاجتماعي لدى الشرائح المهنية من الطبقة الوسطي** (القاهرة: مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، 2006).

أحمد زكي بدوي: **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية** (لبنان: مكتبة لبنان للنشر والتوزيع، 1983).

أحمد شفيق السكري: **قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية** (الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 2000).

أحمد محمد السنهوري: **موسوعة الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية** (القاهرة: دار النهضة العربية، 2004).

أحمد محمد بدوي: **سياسات تطوير رأس المال الاجتماعي للمشاركة في التنمية المستدامة للريف والحضر** (القاهرة: مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، 2005).

أحمد نجيب محمد: **فعالية استخدام نموذج التركيز على المهام من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للمساهمة في تنمية رأس المال الاجتماعي بمراكز الشباب** (القاهرة: رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 2014).

ادوارد ج. بلاكيلي وآخرون: **بحوث تنمية المجتمع**، ترجمة حمدي الحناوي، مراجعة مدحت محمد أبو النصر (قبرص: ميد تو للتنمية الصحية، 1990).

أماني قنديل: **الموسوعة العربية للمجتمع المدني** (القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، 2008).

البنك الدولي: **تقرير عن التنميّة في العالم 1999 – 2000، دخول القرن 21**، البنك الدولي، مركز الأهرام للترجمة والنشر، 2000.

الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية: **المعجم الوجيز** (القاهرة: 2002).

بثينة حسنين عمارة: **التنمية البشرية** (القاهرة: دار الأمين للطباعة والنشر، 2001).

جمال شحاته حبيب: **الممارسة العامة منظور حديث** (الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث 2009).

جيرالد جرينبرج وروبرت بارون: **إدارة السلوك في المنظمات**، ترجمة رفاعي محمد رفاعي، وإسماعيل على بسيوني (الرياض: دار المريخ للنشر، 0042).

خالد مصطفى قاسم: **إدارة البيئة والتنمية المستدامة في ظل العولمة المعاصرة** (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2009).

رانيا مصطفي: **إدارة المعرفة وتنمية رأس المال الفكري** (القاهرة: منظمة اليونيسف، 2014).

ريديريك هاريسون: **الموارد البشرية والتنمية**، ترجمة سعيد عبد العزيز (القاهرة: معهد التخطيط القومي، 2000).

زكية عبد القادر خليل وآخرون: **الخدمة الاجتماعية في المجال العمالي وحماية البيئة** (القاهرة: كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 2016).

زينب الأشوح: **طرق وأساليب البحث العلمي** (القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2014).

فؤاد حسين حسن: "مفاهيم التنمية والتنمية المستدامة "، شفيق أحمد شفيق وآخرون: **التنمية الاجتماعية** (القاهرة: كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 2016).

سحر قدري الرفاعي: **إشكالية إدارة شئون البيئة في التوجهات التنموية المستدامة** (العراق: مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية، 2009).

شفيق أحمد شفيق وآخرون: **التنمية الاجتماعية بين الحاضر والمستقبل** (القاهرة: كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 2016).

طلعت مصطفي السروجي: **رأس المال الاجتماعي** (القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، 2009).

طلعت مصطفى السروحي: **التنمية الاجتماعية من الحداثة إلى العولمة** (القاهرة: الشروق للطباعة، 2008).

طلعت منصور: **مشاركة الأطفال** (القاهرة: المجلس العربي للطفولة والتنمية، 2013).

عادل الريان: **مناهج وأخلاقيات البحث العلمي** (القاهرة: برنامج اليونيسيف للتنمية، 2012).

عادل ريان: **مناهج وأخلاقيات البحث العلمي**(القاهرة: برنامج اليونيسيف، 2012).

عبدالباسط عبدالمعطي وغريب سيد أحمد: **البحث الاجتماعي** (الإسكندرية: دار المعارف الجامعية، 1974).

عبدالباسط محمد حسن: **أصول البحث العلمي** (القاهرة: مكتبة وهبة، ط 8، 1982).

عبد الحليم رضا عبد العال: **الخدمة الاجتماعية المعاصرة** (القاهرة: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1986).

عبدالفتاح مراد: **موسوعة البحث العلمي وإعداد الرسائل والأبحاث والمؤلفات** (الإسكندرية: المؤلف، 1994).

عبدالسلام أديب: **أبعاد التنمية المستدامة** (القاهرة: بدون ناشر، 2003).

عبده كامل الطائفي: " نظريات التنمية "، **دراسة ميدانية لمشكلات واحتياجات حي الأزهار بالرياض** (الرياض: لجنة التنمية الاجتماعية الأهلية بحي الأزهار، 1430).

عربي محمد موسى عريقات: **مبادئ التنمية والتخطيط الاقتصادي** (القاهرة: دار الفكر للنشر والتوزيع، 1992).

عزت حجازي: "رأس المال الاجتماعي كأداة تحليليه في العلوم الاجتماعية" ، **المجلة الاجتماعية القومية**، المجلد 43، العدد الأول، الجيزة: يناير 2006.

على عسكر وآخرون: **مقدمة في البحث العلمي** (الكويت: مكتبة الفلاح،1992).

على معمر عبد المؤمن: **البحث في العلوم الاجتماعية** (القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2008).

ف. دوجلاس موسيشيت: **مبادئ التنمية المستدامة**، ترجمة بهاء شاهين (القاهرة: الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، 2000).

فيك جورج وبول ويلدينج: **العولمة والرعاية الاجتماعية**، ترجمة طلعت مصطفي السروجي (القاهرة: المركز القومي للترجمة، وزارة الثقافة، 2005).

لي ج. كاري وآخرون: **تنمية المجتمع كعملية**، ترجمة أ. ج. خميس، مراجعة مدحت محمد أبو النصر (قبرص: ميد تو للتنمية الصحية، 1990).

ماهر أبو المعاطي على: **الاتجاهات الحديثة في الرعاية الاجتماعية والخدمة الاجتماعية** (القاهرة: كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 2008).

ماهر أبو المعاطي على وآخرون: **مقدمة في الخدمة الاجتماعية** (القاهرة: كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان،2012).

محمد العيوطي: **المعرفة ودورها في دعم اتخاذ القرار** (دبي: مركز دعم اتخاذ القرار، القيادة العامة لشرطة دبي، 2006).

محمد صادق إسماعيل: **البحث العلمي بين الواقع والمأمول** (القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2016).

محمد عاطف غيث وآخرون: **قاموس علم الاجتماع** (القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1979).

محمد عبد الغنى حسن ورضوى محمد هلال: **التسويق الاجتماعي وإدارة رأس المال الاجتماعي** (القاهرة: مركز تطوير الأداة والتنمية، 2009).

محمد عبد الفتاح القصاص: " حين تنفصل التنمية عن العدالة الاجتماعية "، **مجلة بدائل**، العدد 8، 2007.

محمد عربي: **مشروعات التنمية المستدامة في العالم العربي في ظل تحديات العولمة**(الجيزة: رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة القاهرة، 2003).

محمد كامل شرقاوي: "رؤية تطويرية لبحوث خدمة الجماعة في إطار تحقيق أهداف التنمية المستدامة "، **مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية**، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد 37، القاهرة: أكتوبر 2014.

مدحت محمد أبو النصر: "جودة الخدمات الاجتماعية"، **مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية**، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان العدد 21، الجزء 4، القاهرة: أكتوبر2008.

مدحت محمد أبو النصر: **إدارة الجهود التطوعية في الجمعيات الأهلية** (القاهرة: جمعية اختار أسرة الخيرية، 2013).

مدحت محمد أبو النصر: **إدارة الجودة الشاملة في مجال الخدمات**(القاهرة: مجموعة النيل العربية للطباعة والنشر، 2008).

مدحت محمد أبو النصر: **إدارة الجودة الشاملة وستة سيجما** (الجيزة: الدار العالمية للنشر والتوزيع، 2009).

مدحت محمد أبو النصر: **إدارة الذات** (القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2008).

مدحت محمد أبو النصر: **إدارة منظمات المجتمع المدني** (القاهرة: إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، 2007).

مدحت محمد أبو النصر: **إدارة وتنمية الموارد البشريّة، الاتجاهات المعاصرة** (القاهرة: مجموعة النيل العربيّة، 2007).

مدحت محمد أبو النصر: **أساسيات علم ومهنة الإدارة** (القاهرة: مكتبة دار السلام، 2007).

مدحت محمد أبو النصر: **إستراتيجية كايزن في إدارة الجودة الشاملة اليابانية** (القاهرة: المجموعة العربية للنشر والتدريب، 2015).

مدحت محمد أبو النصر: **الاتجاهات الحديثة في الرعاية والخدمة الاجتماعية** (القاهرة: كلية الخدمة الاجتماعية،جامعة حلوان،2013).

مدحت محمد أبو النصر: **الاتجاهات المعاصرة في تنمية وإدارة الموارد البشرية** (القاهرة: مجموعة النيل العربية للطباعة والنشر، 0072).

مدحت محمد أبو النصر: **الحوكمة الرشيدة** (القاهرة: المجموعة العربية للنشر والتدريب، 2015).

مدحت محمد أبو النصر: **الخدمة الاجتماعية ورعاية الشباب** (الدمام: مكتبة المتنبي للنشر والتوزيع، 2013).

مدحت محمد أبو النصر: **المسئولية الاجتماعية للشركات والمنظمات ISO 26000** (القاهرة: المجموعة العربية للنشر والتدريب، 2015).

مدحت محمد أبو النصر: **فن ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية** (القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2009)

مدحت محمد أبو النصر: **قواعد ومراحل البحث العلمي** (القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2004).

مدحت محمد أبو النصر: **قيم وأخلاقيات العمل والإدارة** (الجيزة: الدار العالمية للنشر والتوزيع، 2009).

مدحت محمد أبو النصر: **لغة الجسم**(القاهرة: مجموعة النيل العربية للنشر والتوزيع، 2006).

مدحت محمد أبو النصر: **مقدمة في الخدمة الاجتماعية** (القاهرة: كلية التربية، جامعة حلوان، 2015).

مدحت محمد أبو النصر: **مقومات التفكير والتخطيط الإستراتيجي المتميز** (القاهرة: المجموعة العربية للطباعة والنشر، 2010).

مدحت محمد أبو النصر: **ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية في مجالات المسئولية الاجتماعية** (الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث للنشر والتوزيع، 2015).

مدحت محمد أبو النصر: **مهارات الاتصال الفعال مع الآخرين** (القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والبحوث والتسويق، 2014).

مدحت محمد أبو النصر: Current Trends in Social Work Education and Practice, " With Special Reference to the Egyptian Experience")الاتجاهات الحديثة في تعليم وممارسة الخدمة الاجتماعية، مع الإشارة إلى التجربة المصرية)، **المؤتمر العلمي السنوي السابع والعشرون لكلية الخدمة الاجتماعية** - جامعة حلوان، القاهرة: 12-13 مارس 2014.

مدحت محمد أبو النصر: "قيم وأخلاقيات العاملين في ميدان التنمية المستدامة"، **المؤتمر السنوي للاتحاد العربي للتنمية المستدامة**، القاهرة: مايو 2016).

مدحت محمد أبو النصر: **مناهج البحث في الخدمة الاجتماعية**، القاهرة: المجموعة العربية، 2016).

مركز دراسات الوحدة العربية: **تقرير عن التنمية البشريّة لعام 1994**، منشور لحساب برنامج الأمم المتحدة الألماني، لبنان: 1994.

مصطفى كمال طلبة: **إنقاذ كوكبنا: التحديات والآمال** (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 1995).

منير البعلبكي: **قاموس المورد** (بيروت: دار العلم للملايين، 2015).

ميشيل مان: **موسوعة العلوم الاجتماعية**، ترجمة عادل مختار الهواري وسعد عبدالعزيز مصلوح (الكويت: مكتبة الفلاح، 1994).

نادر الفرجاني: " التنمية الانسانية، المفهوم والقياس "، **مجلة المستقبل العربي**، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت: 2002.

نجم عبود نجم: **أخلاقيات الإدارة في عالم متغير** (القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2006).

هاشم سالم الربيعي: **أثر العامل السكاني في التنمية المستدامة** (بغداد: رسالة ماجستير، كلية الإدارة الاقتصاد، جامعة بغداد، 2004).

وفاء أحمد عبد الله: " جول المشكلة البيئية المعاصرة، ومفهوم جديد للتنمية "، **مجلة البحوث الزراعية**، كلية الزراعة، جامعة الأزهر، 1983.

يحيي حسن درويش: **معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية** (القاهرة: الشركة المصرية العامة، 1987).

ثالثا: المراجع الأجنبية

A. Black & J. Champion: **Methods and Issues in Social Research** (N.Y.: John Willey & Sons, 1976).

Aggarwal, R. & Simkins, B.: “Open-book management—Optimizing human capital “ , **Business Horizons Journal** , Vol. 44 No. 5 , 2001.

Allen Pincus & Anne Minhan: **Social Work Practice , Model and Methods** (Ill: F.E. Peacock Publishers , 1976).

Ambrosino , Rosalie &et. al.: **Social Work & Social Welfare** (Australia: Brooks/ COLE , 4 th. ed. , 2005).

Armando Morals &Brodford W. Sheafaz: **Social Work, A Profession Of Many Faces** (Boston Allyne& Bacon, Inc., 1977).

B. Deacon: **Global Social Policy , International Organizations and the Future of Welfare** (London: SAGE , 1997).

Beulah Compton: **Introduction to Social Welfare &Social Work** (N.Y.: The Doresy Press , 1980).

BoB Lonne: “ Ethical Practice in the Contemporary Human Services “ , **Social Work Journal** , NASW , Vol. 4 , No., 46, 2004.

Bradford Sheafor & et.al.: **Techniques and Guidelines forSocial Work Practice** (Boston:Allyn & Bacon , Inc. , 2nd. ed. , 1991).

Brenda Du Bois & Karla Krogsurd Miley: **Social Work, An Empowering Profession** (Boston: PEARSON, 5 th. ed., 2005).

Charles Zastrow: **Introduction to Social Work and Social Welfare** (Belmont: Belmont Brooks ,Co., 2000).

D. Tull & D.Hawkins: **Marketing Research , Measurement and Method (**N.Y.: Macrnillan Publishing Co., 4th ed. , 1987).

D. Tull. & D. Hawkins:**Marketing Research , Measerment and Method** (N.Y.: Macmillan Publishing Co., 4 th. ed. , 1987).

D.J. Casley & D.A. Lury: **Data Collection in Developing Countries** (Oxford: Oxford Univ. Press, 1982).

Danil’yan Danilov& et.al.: **Sustainable Development and the Limitation of Growth: Future Prospects for World Civilization**. Transl. Vladimir Tumanov. Ed. Donald Rapp (New York: Springer Praxis Books, 2009).

David Cox & Manohar Pawar: **International Social Work, Issues, Strategies, and Programs** (California: SAGE Publications, 2006).

David Dooley: **Social Research Methods** (N.Y.: Prentice Hall, Inc., 1984).

David Prarce & et. al.: **Sustainalble Development Economic and Environment in Third** (London: Earthscan Publication LTD, 2009).

Donald Ary: **introduction to research in education** (N. Y.: Holt Rinehart and Winston , 1999).

Donovan Finn: **Our Uncertain Future: Can Good Planning Create Sustainable Communities?** (Illinois: Ph.D. dissertation. University of Illinois at Urbana-Champaign , 2009).

Edwards, A.R., and B. McKibben: **Thriving Beyond Sustainability: Pathways to a Resilient Society** (New Society Publishers, 2010).

F. Douglas Muschett: **Principles of Sustainable Development** (Saint Lucie Press , 1997).

Farley William & et. al.: **Introduction to Social Work** (N.Y.: Library of Congress, 2003).

Frank.M. Loewenberg: **Fundamentals Of Social Intervention** (N.Y.: Columbia University Press, 2nd ed., 1983).

Fred Kerlinger: **Foundation of Behavioral Research** (N. Y.: Holt Rinehart and Winston , 1993).

G. Atkinson, S. Dietz, & E. Neumayer: **Handbook of Sustainable Development** (Edward Elgar Publishing, 2009).

G. Zaltman & R. Duncan: **Start for Planned Change** (N.Y.: Joun Wiley & Sons , 1977).

Gay, L. R. and Diehl, P. (1992) Research Methods for Business and Management, NY, Macmillan Publishing Co.

Goerge Zito: **Methodology and Meaning** (N.Y.: Holt, Pinehart & Winston, 1975).

Grey Denham: **Knowledge Management and Information** (N.Y.: Free Press , 2015).

H. P. Bowker: **Education for Primary Prevention in Social Work** (N.Y.: Council on Social work Education, 1983).

Hugo Reading: **A Dictionary of the Social Sciences** (London: Routledge & Kegan Paul , 1997).

Huw Richards: **Social Work, Professional Social Workers and the Code of Ethics,** in D. Watson (edr.) 1985.

IFSW (International Federation of Social Workers):**Statement of Ethical Principles**(2004).

IFSW (International Federation of Social Workers): **The International Code of Ethics for Social Workers** (1976, 2012 , 2014).

IFSW (International Federation of Social Workers): **The International Code of Ethics for Social Workers** (1976 , 2012).

International Federation of Social Workers &International Association of Schools of Social Work: **"Ethics in Social Work, Statement of Principles ,** 2015.

J. Van der Straaten & J.C van den Bergh: **Towards Sustainable Development: Concepts, Methods, and Policy** (Island Press, 1994).

Jerald Greenberg &Robert A. Bron: **Behavior in Organizations** (N.J.: Prentice Hall, 2000).

John Blewitt: **Understanding Sustainable Development** (N.Y.: Routledge ,2 nd. , 2015).

Joseph Andersan: **Social Work Methods and Processes** (Belmont: Words worth publishing Co, 1981).

Joseph Heffernan & et. al.: **Social Work and Social Welfare)** St. Panl: West Publication co. 2nd. ed., 1992).

Karen K. Ashman: **Introduction to Social Work and Social Welfare** (Australia: Thomson , BROOKS / COLE , 2002).

Kate Wilson & et. al.: **Social Work** (London: PEARSON Longman, 2008).

Ken Browne: **An Introduction to Sociology** (Cambridge: Polity Press,1992).

Li, Rita Yi Man: **Building Our Sustainable Cities** (Illinois: Published by Common Ground Publishing , 2014).

Louise C. Johnson & Charles L. Schwartz: **Social Welfare, A Response To Humane Needs** (Boston: Allyn & Bacon, 1991).

Louise C. Johnson: **Social Work Practice, A Generalist Approach** (Boston: Allyn & Bacon , Inc. , 2nd. ed. , 1992).

Louise Johnson: **Social Work Pracitce** (Boston: Allys & Bacon, Inc. 1992).

M. Shamsul Haoue & et. al.: **Sustainable Development Policy and Adminstrs stion** (New York: Taylor & Francusm 2006).

Mark Mowhimery: **Sustainable Development Understanding** (N.Y.: Wiley – black well, Inc, 2005).

Martin B. Loeb: " The Backdrop for Social Research " , in Leonard S. Kogan (edr.) **Social Science Theory and Social Work Research** (N.Y.: NASW, 1960).

Mary Ann S. & Carolyn C.: **The Social Work Experience , An Introduction To Social work & Social Welfare** (U.S.A.: McGraw Hill, 3rd. ed., 2000).

Max Siporin: **Introduction To Social Work** (N.Y.: Macmillan publication Co., Inc. 2nd. ed. , 1975).

Medhat Abo El Nasr & Kathleen Farkas: **Social Workers at Risk: Implications for Education , Training and Research** , Case Western Reserve University, Mandel School of Applied Social Sciences (Ohio, U.S.A.) & Helwan University, Faculty of Social Work (Cairo, Egypt: 2002).

Medhat Abo El Nasr & Kathleen Farkas: **Social Workers at Risk: Implications for Education , Training and Research** , Case Western Reserve University , Mandel School of Applied Social Sciences (Ohio , U.S.A.) & Helwan University , Faculty of Social Work (Cairo , Egypt: 2002).

Medhat Abo El Nasr: "Community Social Work in Egypt", **Practice, a Quarterly Journal for Social Workers**, Vol. 3, No. 3-4, BASW, 1990.

Medhat Abo El Nasr: "Community Social Work in Egypt", **Practice, a Quarterly Journal for Social Workers**, Vol. 3, No. 3-4, BASW, 1990.

Medhat Abo El Nasr: "Social Work in Egypt", in Nazneen S. Mayadao & et. al. (edrs.): **International Handbook on Social Work Theory and Practice** (Westport: Greenwood Press ,1997).

Medhat Abo El Nasr: " Social Work in Egypt " in N.Mayadas , T. Watts & D. Elliott (edrs.) **International Handbook on Social Work Theory and Practice** (Westport , CT: Greenwood , 1997).

Medhat Abo El Nasr: "Towards a Code of Ethics for Social Workers in Egypt", **The National Social Journal**, The National Center for Social Research, Vol. 30, No. 1, 1993.

Medhat Abo El Nasr: "Towards a Code of Ethics for Social Workers in Egypt", **The National Social Journal**, The National Center for Social Research, Vol. 30, No. 1, 1993.

Medhat Abo El Nasr: "Towards a Written Code of Ethics for Social Work Professionals in Egypt", **Social & Crimenal Studies Journal,** Giza, Vol. 13, No.1 1993.

Medhat Abo El Nasr: **Social Work Practice and Political Parties in Egypt** (U.K. , Cardiff: University of Wales, Doctoral Dissertation ,1988).

Medhat Abo El Nasr: **Social Work Practice and Political Parties in Egypt** (U.K. , Cardiff: University of Wales, Doctoral Dissertation ,1988).

Mohamed El-Kamel Bakari: "Globalization and Sustainable Development: False Twins?." **New Global Studies** 7.3: November 2013.

N. Mayadas , T. Watts & D. Elliott (edrs.) **International Handbook on Social Work Theory and Practice** (Westport , CT: Greenwood , 1997).

Nathan B. Cohen (edr.): **Social Work and Social Problems** (N.Y.: N.A.S.W., 1964).

P., K.F.Rogers Jalal & J.A. Boyd: **An Introduction to Sustainable Development** (N.Y.: Routledge, 2007).

Paul James& et.al.: **Victoria Sustainable Communities, Sustainable Development: Other Paths for Papua New Guinea.** (Honolulu: University of Hawaii Press , 2012).

Peter Drucker: **Management , Tasks , Responsibilities & Practice** (N.Y.: Harper and Row. 1977).

Ralph M. Stair: **Principles of Information systems, A managerial Approach** (Boston: Boyd & Fraser, 1992,).

Rex A. Skidmore & et.al.: **Introduction to Social Work** (N.Y.: Prentice Hall, Inc., 1994).

Robert L. Barker:**The Social Work Dictionary** (Washington, D.C.: National Association of Social Workers, 5th ed., 2003).

Ronald C. Federico:**Social Welfare In Today's World** (N.Y.: McGraw Hill Publishing , Co., 1990).

Ronald Walton & Medhat Abo El Nasr: “Indigenization and Authentization of Social Work in Egypt“ , **Community Development Journal**, Vol. 23, No. 3, Oxford University Press, 1988 b.

Ronald Walton & Medhat Abo El Nasr: “Indigenization and Authentization of Social Work in Egypt“, **International Social Work Journal**, Vol. 31, London: SAGE, 1988 a.

Rosalie Ambrosino & et. al.: **Social Work & Social Welfare** (Australia: BROOKS / COLE , 4 th. ed., 2005).

Sandra Cain: **Key Concepts in Public Relations** (London: Palgrave & Macmillan, 2009).

Terry Mizrahi & Larry E. Davis: **Encyclopaedia of Social Work**, Vol. 1, 20th ed., NASW (Washington DC: Oxford University Press, 2008).

The Code of Ethics of Members of the American Association for Public Opinion Research (U.S.A: A.A.P.O.R. 1977).

UNESCO: **Education for Sustainable Development Toolkit**. Learning & Training Tools , No. 1, 2006.

W.T. Singleton (edr.): **Social Skills** (Lancaster: MTP Press Ltd., 1983).

Wallace, Bill: **Becoming part of the solution: the engineer's guide to sustainable development** (Washington, DC: American Council of Engineering Companies, 2005).

World Bank: **World Development Report** (Oxford: University Press, 2014).

World Bank: **World Development Report** (Oxford: University Press, 2013).

رابعا: مواقع شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت)

World Wide Web sites for information, " The Internet ":

- Earth Charter. 2000. http//www.earthcharterinaction.org/
- content/pages/Read-the-Charter.html.
- ICLET. Local Governments for Sustainability.
- UNESCO;2006; Education for Sustainable Development
- Toolkit. Learning &Training Tools No1. http://unesdoc.
- unesco.org/images/0015/001524/152453a.pdf
- http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001524/152453eo.pdf
- http://www.esdtoolkit.org
- Rio Declaration.1992 http://www.unep.org/Documents.
- Multilingual/Default.asp?documentid=78&articleid=1163
- United Nations Department of Economic and Social
- Affairs.2009.Division on Sustainable Development.
- Sustainable Development Topics
- http://www.un.org/esa/__
- https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%86%
- http://mawdoo3.com/%D8%A7%D8%A8%D8%B9%D8%A7%D8%AF-

- https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=185878494836882
- http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/206411
- https://en.wikipedia.org/wiki/Sustainable_development
- https://www.iisd.org/sd/
- http://www.startimes.com/?t=23090653
- http://www.lebarmy.gov.lb/ar/news/?29441#.Vg_kYuyqqko
- https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%8A%D8%A7%D9%87
- http://www.hrdiscussion.com/hr46458.html#sthash.RDXxjfxe.dpuf
- http://www.hrdiscussion.com/hr31376.html#sthash.zBLto0xu.dpuf
- http //www.alriyadh.com/2004/01/23/article 17274.htm
- www.unesco.org/most/sd_arab/fchho.html
- http//www.unesco.org /most/sd_arab /fichho.htm
- http://mawdoo3.com/%D8%A7%D8%A8%D8%B9%D8%A7%
- www.unesco.org/most/sd_arab/fchho.html
- https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%AA%D9%86%D9%85%D9%8A%D8%A9
- http // www.unesco.org /most/sd _arab /fichho.htm
- https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%8A%D8%A7%D9%87
- http://vb.3dlat.net/showthread.php?t=216989
- https://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%B1%D8%A3%D8%B3_%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A7%D9%84







نتحدث عن التنمية المستدامة أو ما يطلق عليها أحياناً التنمية المستمرة أو التنمية المتواصلة، كأحد أنماط التنمية الحديثة نسبيا، والذي يتصف بمجموعة من الخصائص منها: أن الإنسان فيها هو هدفها وغايتها ووسيلتها، مع تأكيدها على التوازن بين البيئة بأبعادها المختلفة والمتنوعة، وحرصها على تحقيق كل من تنمية الموارد الطبيعية والبشرية دون أي إسراف أو تبذير ووفق إستراتيجية حالية ومستقبلية محددة ومخططة بشكل جماعي وتعاوني وعلمي سليم، وذلك لتلبية احتياجات الحاضر والمستقبل، وعلى أساس من المشاركة المجتمعية مع الإبقاء على الخصوصية الثقافية والحضارية لكل مجتمع...

والكتاب الحالي: التنمية المستدامة كما هو واضح من عنوانه - يهدف إلى إلقاء الضوء على ماهية التنمية المستدامة، وذلك من حيث التعريف والخصائص والأهداف والأهمية والأبعاد أو المجالات والعناصر والأسس


ISBN 978-977-722-098-9
9 789777 220989



8 شارع أحمد فخرى مدينة نصر – القاهرة . تليفاكس: 23490242- 23490419 (202)
elarabgroup@yahoo.com info@arabgroup.net.eg
www.arabgroup.net.eg